

**'N BEDRYFSIELKUNDIGE ONDERSOEK NA DIE BETEKENIS VAN  
GELD: 'N VERGELYKENDE STUDIE TUSSEN BLANKE- EN KLEURLINGSTUDENTE**

**deur**

**D L VISAGIE**

**SKRIPSIE INGELEWER VIR DIE GRAAD VAN MAGISTER IN DIE  
EKONOMIESE WETENSKAPPE AAN DIE UNIVERSITEIT VAN STELLENBOSCH**



**JUNIE 1977**

**Studieleier: Prof. I. van W. Raubenheimer, M.Com. (P.U. vir C.H.O.)  
Ph.D. (Purdue, V.S.A.)**

OPGEDRA AAN MY OUERS EN JACKIE

## VOORWOORD

Aan die ondergenoemdes wil ek graag my opregte dank en waardering uitspreek:

My studieleier, Prof. I. van W. Raubenheimer, wat te midde van hōe werksdrukte, sy weg oop gesien het om as promotor op te tree. Sy bekwame leiding en aansporing was vir my van onskatbare waarde.

Mnr. A. Haller van die Universiteit van Wes-Kaapland, vir sy hulp tydens die rekenarisering van die verkreë resultate.

Die Universiteit van Stellenbosch vir die toekenning van 'n navorsingsbeurs wat die studie moontlik gemaak het.

My suster Cobie, vir die taalkundige hulp verleen.

My vrou Estelle, vir die volgehoue aanmoediging.

Mev. S. Wesso vir die netjiese tik van hierdie verhandeling.

INHOUDSOPGAW

	<u>BLADSY</u>
LYS VAN TABELLE	XII
LYS VAN FIGURE	XIV
<u>HOOFSTUK 1</u>	1
<u>INLEIDING</u>	1
/ 1.1 Algemeen	1
/ 1.2 Die betekenis van geld	2
1.3 Die belangrikheid en noodsaaklikheid van die studie	4
1.3.1 Die belangrikheid van finansiële vergoeding in die algemeen	4
1.3.2 Die belangrikheid van finansiële vergoeding vir die werknemer	6
1.3.3 Veelvolkige posisie in Suid-Afrika	7
1.3.4 Gebrekkige navorsing	8
1.4 Die samestellingswyse van die verhandeling	8
<u>HOOFSTUK 2</u>	11
<u>DIE GESKIEDKUNDIGE ONTWIKKELING VAN GELD EN DIE FUNKSIES DAARVAN</u>	11
2.1 Inleiding	11
/2.2 Woordbetekenis en omskrywing van geld	11
/2.2.1 Definiëring	11
/2.2.2 Praktiese omskrywing	12
2.3 'n Kort oorsig oor die geskiedkundige ontwikkeling van geld	14
2.3.1 Direkte handel	14
2.3.2 Die ingebruikneming van ruilmiddels	15
2.3.3 Die aanvaarding van munte as 'n betaalmiddel	15



## II

	<u>BLADSY</u>
2.3.4 Die ontstaan van papiergeld	16
2.3.5 Samevatting	17
2.4 Die funksies van geld	17
2.4.1 Ruilmiddel	17
2.4.2 Waardestandaard	18
2.4.3 Standaard van vooruitgestelde betalings	18
2.4.4 Eenheid van akkumulasie of opberging	19
2.5 Slot	20
 <u>HOOFSTUK 3</u>	 22
<u>DIE VERGOEDING VAN WERKNEMERS MET SPESIALE VERWYSING NA</u>	
<u>DIE SUID-AFRIKAANSE SITUASIE</u>	22
3.1 Inleiding	22
3.2 Breë agtergrond	22
3.2.1 Die vergoeding vir die produksiefaktor arbeid	22
3.2.2 Die verkryging van hoër besoldiging vir arbeid	24
3.2.2.1 n Vlak vir minimum besoldiging	24
3.2.2.2 n Hoër groeikoers	25
3.2.2.3 Opofferings van werknemerskant	26
3.2.2.4 Hoër organisatoriese doeltreffendheid	26
3.2.3 Samevatting	26
3.3 Die doelstellings en gevolge van die vergoedingsfunksie	27
3.3.1 Die doelstellings van die vergoedingsfunksie	27
3.3.2 Die gevolge van die vergoedingsfunksie	28
3.4 Die bepaling van n organisasie se vergoedingstruktuur	29
3.4.1 n Historiese perspektief	29
3.4.2 Die vergoedingstruktuur	31

## III

BLADSY

3.4.3	Riglyne vir die opstel van 'n vergoedingsplan	31
3.4.4	Die wetenskaplike raamwerk vir die bepaling van vergoeding	32
3.4.4.1	Posontleding	32
3.4.4.2	Posbeskrywing en posvereistes	32
3.4.4.3	Poswaardering	32
3.4.4.4	Posgrade	34
3.4.4.5	Loon- en salarisopnames	34
3.4.4.6	Voorlopige vergoedingstruktuur	34
3.4.4.7	Salarisaanpassings	35
3.4.4.8	Samevatting	38
3.5	Die vergoeding van werknemers	38
3.5.1	Inleiding	38
3.5.2	Direkte vergoeding	39
3.5.2.1	Algemeen	39
3.5.2.2	Aansporingsvergoeding	40
3.5.2.3	Berekeningswyses	40
3.5.2.4	Die gevolge van die verskillende berekeningswyses	41
3.5.3	Indirekte vergoeding	42
3.5.3.1	Algemeen	42
3.5.3.2	Redes vir die verskaffing van indirekte vergoeding	42
3.5.3.3	Verskillende tipes van indirekte vergoeding	43
3.5.3.4	Samevatting	44
3.6	Die Suid-Afrikaanse vergoedingsituasie met spesiale verwysing na die vergoedingsdifferensiasie wat bestaan	45
3.6.1	Inleiding	45

## IV

### BLADSY

3.6.2	Differensiasie tussen enkele beroepe	45
3.6.3	Differensiasie op grond van geslag	49
3.6.4	Differensiasie tussen die private- en openbare sektore	50
3.6.5	Differensiasie tussen geografiese streke	50
3.6.6	Differensiasie tussen rasse- en etniese-groepe ("die loongaping")	50
3.6.6.1	Algemeen	50
3.6.6.2	Die loongaping in die mynbousektor	52
3.6.6.3	Die kwantifisering van die loongaping	53
3.6.6.3.1	Die Blanke loongaping t.o.v. die geskooldheid en ongeskooldheid van die arbeid	53
3.6.6.3.2	Die Nie-Blanke loongaping t.o.v. die geskooldheid en ongeskooldheid van arbeid	54
3.6.6.4	Die gemiddelde loongaping t.o.v. Blank en Nie-Blank	54
3.6.6.5	Loongaping tussen Blanke en Kleurling	54
3.7	’n Blik op die lewenstandaarde van die onderskeie rasse- en etniese-groepe in S.A.	55
3.7.1	Inleiding	55
3.7.2	Die konsumpsiefunksie en die bestedingspatroon	56
3.7.3	Armoede	58
3.7.4	Samevatting	59
3.8	Slot	60
<u>HOOFSTUK 4</u>		62
<u>DIE INVLOED VAN FINANSIËLE VERGOEDING OP BEDRYFSMOTIVERING, PRODUKTIWITEIT, ARBEIDSOMSET EN WERKAFWESIGHEID</u>		62
4.1	Inleiding	62

4.2	Bedryfsmotivering	63
4.2.1	Omskrywing van die motiveringsproses	63
4.2.2	Die historiese agtergrond m.b.t. die motiverings- proses met spesiale verwysing na die rol wat finan- siële vergoeding in bedryfsmotivering speel	64
4.2.3	Redes waarom daar soveel aandag aan finansiële ver- goeding as motiveringsmiddel gegee word	68
4.2.3.1	"Meganiese motivering" deur bestuurslui	68
4.2.3.2	Die instrumentele rol van geld	68
4.2.3.3	Die simboliek verbonde aan 'n salaris	69
4.2.3.4	Vergoedingstevredenheid met spesiale verwysing na die laer posgrade	70
4.2.3.5	Die motivering van die onbevoorregte werker	70
4.2.3.6	Kompensasie vir intrinsieke vergoeding	71
4.2.3.7	Samevatting	71
4.2.4	Die rol van finansiële vergoeding binne enkele motiveringsteorieë	72
4.2.4.1	Inleiding	72
4.2.4.2	Die motiveringsteorie van Maslow	73
4.2.4.3	Die motiveringsteorie van Alderfer	75
4.2.4.4	Die motiveringsteorie van Herzberg	77
4.2.4.5	Die motiveringsteorie van Mc Clelland	81
4.2.4.6	Die verwagtings-motiveringsteorie	85
4.2.4.7	Die billikheidsteorie	88
4.2.4.8	Samevatting	91
4.3	Produktiwiteit	92
4.3.1	Inleiding	92
4.3.2	Finansiële vergoeding	93
4.4	Werkafwesigheid en arbeidsomset	94

## VI

BLADSY

4.4.1 Inleiding	94
4.4.2 Die rol van finansiële vergoeding op werkafwesigheid en arbeidsomset	95
4.5 Slot	97
<u>HOOFSTUK 5</u>	99
<u>DIE VORMING VAN BETEKENISSE MET SPESIALE VERWYSING NA DIE SIMBOLIEK VAN GELD</u>	99
5.1 Inleiding	99
5.2 Waarneming	99
5.3 Die ontstaan van begrippe	101
5.4 Simboliek	102
5.4.1 Omskrywing	102
5.4.2 Die verskil tussen simbole en ander vorme van voorstelling soos tekens "signs"	103
5.4.3 Die skakeling tussen simboliek en betekenis	104
5.5 Betekenisse	105
5.5.1 Inleiding	105
5.5.2 Faktore wat die vorming van betekenisse beïnvloed	107
5.5.2.1 Groei (Maturasie)	108
5.5.2.2 Die leervermoë	108
5.5.2.3 Ander persoonlike vermoëns	108
5.5.2.4 Sosiale en groepsfaktore	109
5.5.3 Die veranderlikheid van betekenisse	110
5.5.4 Die betekenis van die woord salaris (taalkundig)	111
5.5.5 Samevatting	111
5.6 Die simboliek van geld	112
5.6.1 Inleiding	112

## VII

BLADSY

5.6.2	Status verbonde aan 'n pos	113
5.6.3	Statusverkryging in die gemeenskap	115
5.6.3.1	Inleiding	115
5.6.3.2	Enkele statussimbole in die gemeenskap	116
5.6.3.3	Die gevolge van materiële statusstrewes	117
5.6.3.4	Samevatting	118
5.6.4	Klasseverdeling	118
5.6.4.1	Inleiding	118
5.6.4.2	Ongelyke inkomsteverdelings	119
5.6.4.3	Die simboliek van geld by klassestratifikasi- sering	120
5.6.4.4	Samevatting	121
5.6.5	Erkenning	122
5.6.6	Sukses en tevredenheid	123
5.6.7	Manlikheid	124
5.6.8	Hulp en simpatie	125
5.7	Slot	125

<u>HOOFSTUK 6</u>	127
-------------------	-----

<u>DIE METING VAN BETEKENISSE</u>	127
-----------------------------------	-----

6.1	Die metingsprobleem	127
6.2	Die metingsvereistes wat aan 'n metode gestel word	127
6.2.1	Objektiwiteit	128
6.2.2	Betroubaarheid	128
6.2.3	Geldigheid	128
6.2.4	Sensitiwiteit	128
6.2.5	Vergelykbaarheid	128

6.2.6	Bruikbaarheid en aanwendingsmoontlikhede	129
6.3	Verskillende benaderings in die proses van betekenismeting	129
6.3.1	Algemeen	129
6.3.2	Die fisiologiese-benadering	129
6.3.3	Die leerproses-benadering	130
6.3.4	Die waarnemings-benadering	130
6.3.5	Die assosiasie-benadering	131
6.3.6	Die skaal-benadering	132
6.3.7	Samevatting	133
6.4	Die semantiese differensiaal	133
6.4.1	Inleiding	133
6.4.2	Die ontwikkelings-agtergrond van die tegniek	134
6.4.3	Die logika van die semantiese differensiaal	135
6.4.3.1	Taal gesien as 'n indeks van betekenis	135
6.4.3.2	Die gebruik van skale met byvoeglike naamwoorde	136
6.4.3.3	Faktor-ontleding en semantiese skale	137
6.4.3.4	Die semantiese ruimte	137
6.4.3.5	Samevatting	138
6.4.4	Die omskrywing van die dimensies van semantiese- skale	139
6.4.4.1	Die evaluasie-dimensie (faktor)	139
6.4.4.2	Die potensie-dimensie	140
6.4.4.3	Die aktiwiteitsdimensie	141
6.4.4.4	Ander faktore	141
6.4.5	Kriteria vir die seleksie van skale	142
6.4.6	'n Kritiese beskouing van die tegniek	144
6.4.6.1	Wat die tegniek in die enger sin van die woord meet	144

## IX

BLADSY

6.4.6.2	Die toepaslikheid van skale	146
6.4.6.3	Die interaksie wat daar tussen skale en begrippe bestaan	146
6.4.6.4	Die waarde van faktor-ontleding	147
6.4.6.5	Die dimensionaliteit van die semantiese ruimte	148
6.4.6.6	Die Evaluasie van die metingsvereistes	148
6.4.6.6.1	Objektiwiteit	148
6.4.6.6.2	Betroubaarheid	148
6.4.6.6.3	Geldigheid	148
6.4.6.6.4	Sensitiwiteit	149
6.4.6.6.5	Vergelykbaarheid	149
6.4.7	Samevatting	150
<u>HOOFSTUK 7</u>		152
<u>NAVORSINGSTRATEGIE EN PROSEDURE</u>		152
7.1	Probleemstelling	152
7.2	Hipotese-stelling	153
7.3	Die meetmiddel	154
7.3.1	Inleiding	154
7.3.2	Die seleksie van semantiese skale	154
7.4	Die monster	156
7.4.1	Proefgroep	156
7.4.2	Persone wat in die monster opgeneem is	156
7.4.3	Voorsorgmaatreëls om die invloed van vreemde veranderlikes te verminder	156
7.4.3.1	Homogeniteit	156
7.4.3.2	Ewekansigheid	157



7.4.4	Verdere oorwegings by die keuse van die monster	157
7.5	Die metode van ondersoek	158
7.5.1	Inleiding	158
7.5.2	Aanvanklike vraelys	158
7.5.3	Die versending van die vraelyste	159
7.5.4	Die hou van kontrole-lyste	160
7.5.5	Die terugsending van vraelyste	160
7.5.6	Die verwerking van gegewens	161
7.6	Samevatting	162
<u>HOOFSTUK 8</u>		163
<u>DIE RESULTATE EN GEVOLGTREKKINGS</u>		163
8.1	Inleiding	163
8.2	Data van proefgroep	163
8.3	Data van monster	164
8.3.1	Blanke-studente	164
8.3.2	Kleurlingstudente	167
8.3.3	Beide groepe (Blanke- en Kleurlingstudente)	170
8.3.4	Skematiese voorstelling van die monsterdata	173
8.4	Die ontleding van die resultate	174
8.4.1	Inleiding	174
8.4.2	Hipoteses	175
8.4.2.1	Hipotese 1	175
8.4.2.2	Hipotese 2	175
8.4.2.3	Hipotese 3	176
8.4.2.4	Samevatting	179
8.4.3	Faktor-ontleding	179

8.4.3.1	Algemeen	179
8.4.3.2	Faktor-ontleding op die resultate van die Blanke-studente	180
8.4.3.3	Faktor-ontleding op die resultate van Kleurlingstudente	183
8.4.3.4	Faktor-ontleding op die resultate van die hele monster	186
8.4.3.5	Samevatting	189
8.5	Gevolgtrekkings	190
<u>HOOFSTUK 9</u>		192
<u>SAMEVATTING EN AANBEVELINGS</u>		192
9.1	Inleiding	192
9.2	Literatuurstudie	192
9.3	Navorsingstrategie en prosedure	194
9.4	Resultate en gevolgtrekkings	195
9.5	Aanbevelings vir verdere studies	196
9.6	Slot	197
<u>VERWYSINGS</u>		199
<u>BYLAES:</u>		
1.	Vraelys gebruik vir proefgroep	221
2.	Finale vraelys	223

## XII

LYS VAN TABELLETABELBLADSY

1.1	Vergoeding van werknemers as persentasie van die nasionale inkomste.	5
2.1	Die betalingsposisie van motorwerktuigkundiges in verskillende lande.	18
3.1	Kontantwaarde van verwagte inkomstes verdiskonteer teen 0% en 6% vir selfgeëmplojeerdes en werknemers.	46
3.2	Rangorde van winsgewendheid van beroepe vir werknemers.	48
3.3	Die gemiddelde vergoeding per rasse- en etniese groep in die verskillende sektore.	51
3.4	Die persentuele verhoging in vergoeding vanaf Mei 1973 tot Augustus 1975.	52
3.5	Die persentuele inkomstebesteding deur verbruikers van verskillende rasse- en etniese-groepe.	58.
3.6	Armoede onder die verskillende etniese- en rasse-groepe.	59
7.1	Versendingresultate van vraelyste.	161
8.1	Skaalbeoordelings van proefgroep.	163
8.2	Skaalbeoordelings van Blanke-studente.	164
8.3	Dimensie-waardes van Blanke-studente.	165
8.4	'n Interkorrelasie-matriks van die skaalbeoordelings deur Blanke-studente.	166

## XIII

TABELLE (VERVOLG)

<u>TABEL</u>		<u>BLADSY</u>
8.5	Skaalbeoordelings van die Kleurlingstudente.	167
8.6	Dimensie-waardes van Kleurlingstudente	168
8.7	n Interkorrelasie-matriks van die skaalbeoordelings deur Kleurlingstudente.	169
8.8	Skaalbeoordelings vir beide groepe.	170
8.9	n Interkorrelasie-matriks van die skaalbeoordelings deur beide groepe.	172
8.10	Verkreë resultate van steekproef.	175
8.11	Beduidendheidstoetse op dimensie-waardes.	176
8.12	Beduidendheidstoetse op die semantiese-skaalwaardes van geld t.o.v. Blanke- en Kleurlingstudente.	177
8.13	Reghoekige ("orthogonal") geroteerde faktorladings van Blanke-studente.	180
8.14	Gesorteerde faktorladings van Blanke-studente.	181
8.15	Reghoekige ("orthogonal") geroteerde faktorladings van Kleurlingstudente.	183
8.16	Gesorteerde faktorladings van Kleurlingstudente.	185
8.17	Reghoekige geroteerde faktorladings van hele monster.	187
8.18	Gesorteerde faktorladings van hele monster.	188

## XIV

LYS VAN FIGUREFIGUURBLADSY

1.1	Die relatiewe belang wat bestuurders aan werksbehoefte heg.	7
3.1	Algemene salarisaanpassings d.m.v. 'n bestuursbesluit.	35
3.2	'n Skematiese voorstelling van die vasstelling van 'n vergoedingstruktuur.	37
4.1	'n Skematiese voorstelling van die reaksies wat volg op die insluiting van munstukke in vraelyste.	62
4.2	'n Skematiese voorstelling van die motiveringsproses.	63
4.3	'n Skematiese voorstelling om die verband tussen vergoeding, werkstevredenheid en produktiwiteit aan te toon. (tydvak ± 1880 - 1920)	66
4.4	'n Skematiese voorstelling om die verband tussen vergoeding, werkstevredenheid en produktiwiteit aan te toon - die menslike verhoudingsfase. (tydvak ± 1926 - 1950)	66
4.5	'n Skematiese voorstelling om die verband tussen prestasie, vergoeding en werkstevredenheid aan te toon.	67
4.6	'n Skematiese voorstelling van die verwagte vergoeding wat hoë- en lae-presteerders vir prestasies verlang.	83
4.7	'n Skematiese voorstelling van 'n vereenvoudigde verwagtingsteorie.	86

FIGURE (VERVOLG)

FIGUUR

BLADSY

- |     |   |     |
|-----|---|-----|
| 4.8 | 'n Skematiese voorstelling van die verskillende vergoedingstelsels se invloed op produktiwiteit tydens oor en onderbetaling van werknemers.       | 94  |
| 4.9 | 'n Hipotetiese voorstelling van die verband tussen vergoeding en verwagtings soos dit 'n invloed kan uitoefen op werkafwesigheid en arbeidsomset. | 97  |
| 5.1 | Skattings van muntstukgroottes deur kinders afkomstig van arm en ryk families.  | 100 |
| 6.1 | 'n Voorstelling van 'n begrip binne die semantiese ruimte.  | 138 |
| 6.2 | 'n Skematiese voorstelling van 'n skaal in die semantiese ruimte.   | 143 |
| 8.1 | Die semantiese-differensiale-profiel van geld vir Blanke- en Kleurlingstudente.   | 173 |
| 8.2 | Die betekenis van die begrip geld vir die Blanke- en Kleurlingstudent soos voorgestel binne die semantiese ruimte.                                | 174 |

## HOOFSTUK I

### INLEIDING

#### 1.1 Algemeen

Sedert die direkte handel in onbruik verval het, het geld, in sy verskillende vorme, die algemeen aanvaarde betaalmiddel binne gemeenskappe geword.

Hierdie basiese funksie en rol van geld het mettertyd uitgekling namate dié kommoditeit se nut as rekeneenheid en opbergingsmiddel besef is. Vandag verrig geld soveel kosbare funksies, dat daar tereg beweer kan word dat dit die lewensbloed van die handelswêreld is.

Alhoewel dit op die nasionale sowel as internasionale markte in verskillende vorme te voorskyn kom, beskik al die vorme van geld oor die volgende belangrike uniforme kenmerke, naamlik: skaarsheid, kosbaarheid en waarde. Hierdie kenmerke staan almal met mekaar in verband. Aangesien geld as 'n betaaleenheid en ruilmiddel koopkrag besit, volg dit dat die middel waardevol moet wees en die waarde daarvan word behou deur dit aan beheerde skepping en verspreiding te onderwerp.

Elke persoon maak van geld gebruik om die nodige aankope te kan doen en daarom moet almal oor 'n vereiste hoeveelheid daarvan beskik om 'n gerieflike lewe te kan lei. Net so kan 'n onderneming wat beoog om goedere en dienste te produseer en daarom produksiefaktore in die produksieproses benodig, nie daardie produksiefaktore bekom, as dit nie in staat of bereid is om daarvoor te betaal nie. In die produksieproses maak die onderneming hoofsaaklik van die volgende vier

produksiefaktore gebruik, naamlik: grond (stof), kapitaal, bedryfsleiding (ondernemerstalent) en arbeid. Om te kan produseer, moet 'n onderneming op 'n effektiewe wyse die produksiefaktore saamvoeg.

'n Onderneming of werkgewer moet dus vir die vereiste "hoeveelheid" arbeid 'n bedrag geld betaal. As die aanvaarde betaalmiddel, is geld die instrument in die hande van die werkgewer en -nemer, want deur dié middel aan te wend, kan die werkgewer die nodige arbeid moontlik bekom, terwyl die werknemer, andersyds, met die verkreeë geld daardie produkte en dienste wat hy verlang, kan aanskaf.

### 1.2 Die betekenis van geld

In die werksituasie ontvang die werknemer vergoeding vir sy dienste wat hy aan die werkgewer bied. Hierdie vergoeding bestaan uit ekstrinsieke vergoeding, m.a.w. daardie vergoeding wat die werknemer ontvang vir die verrigting van die werk, en intrinsieke vergoeding, m.a.w. daardie vergoeding wat die werknemer verkry deur die doen van die werk self. Ten opsigte van ekstrinsieke vergoeding vorm geld die hoof-komponent in die werksituasie en is dit van aller grootste belang dat die betekenis wat die werknemer aan dié vorm van vergoeding heg, bepaal moet word. In dié verband is Porter et al. (1975, 53) van mening dat geld, soos ander belangrike aspekte in 'n persoon se werksituasie, vir elke persoon 'n spesifieke betekenis inhou. Die inhoud van daardie betekenis is 'n belangrike bepaler van die werknemer se organisatoriese gedrag.

Indien daar gelet word op die faktore wat 'n invloed kan uitoefen op die vorming van betekenis in die algemeen, dan skyn die volgende faktore 'n invloed daarop uit te oefen, naamlik: groei (maturasie), leer en persoonlike vermoëns, asook sosiale -en groepsfaktore. Ten



opsigte van laasgenoemde twee faktore, blyk dit dat 'n persoon se agtergrond 'n definitiewe invloed op die vorming en vaslegging van betekenisse kan uitoefen. Daar kan dus verwag word dat persone, van wie die sosiale groeps- en/of agtergrondsfaktore min of meer dieselfde is, tot 'n groter mate dieselfde betekenisse aan begrippe sal heg as persone, van wie hierdie faktore aansienlike verskille toon. Anders gestel, sal twee groepe persone, van wie die agtergrondsfaktore opmerklik verskil se betekenisse van dieselfde begrip (bv. geld), grootliks verskil, terwyl die betekenis daarvan vir individue binne die bepaalde groepe tot 'n groter mate ooreen sal stem.

Die voorafgaande bespreking word gerugsteun deur die fundamentele verskille in betekenisse van algemene begrippe wat veral tussen etniese -en rassegroepe voorkom. Die betekenis byvoorbeeld wat dié groepe aan 'n algemene begrip soos "huis" heg, verskil dikwels heelwat van mekaar. Sulke verskille wat tussen etniese -en rassegroepe mag bestaan, is dikwels aan sosiale-groeps- en/of agtergrondsfaktore te danke (Allport, in Dyal, 1962, 181; Segall, in Price-Williams, 1967, 95; Feldsman, 1973, (a + b); en Orpen, 1975, 145).

Indien die genoemde inligting teen die agtergrond van die Suid-Afrikaanse arbeidsituasie gesien word, ontstaan die vraag of 'n eenvoudige middel soos geld, nie verskillende betekenisse vir elke afsonderlike bevolkingsgroep het nie?

Studies wat onder Kleurling-werknemers gedoen is, toon aan dat finansiële vergoeding (geld) wel 'n motiverende faktor in 'n werksituasie is; terwyl finansiële vergoeding soos dit in die breë deur Herzberg gekonseptualiseer word, geen of weinige motiveringskrag het nie (Harris, 1974; Van Eeden, 1974). Soortgelyke resultate is onder Bantoe-werknemers

gevind (Orpen, 1974 (a), 67; Backer, 1974; Hewitt, 1976).

Hierdie navorsingsresultate word moeiliker verklaarbaar as daarop gelet kan word dat Blankes en Kleurlinge, se optredes grotendeels op dieselfde waardesisteen berus (Cilliers, 1971, 4). Die werkerstand waarin genoemde twee etniese-groepe in opgroei, verskil egter aansienlik, met die gevolg dat die verskil in agtergrond 'n moontlike verklaring vir sommige verskille in organisatoriese gedrag kan bied (op. cit., 70). 'n Verdere verklaring vir die verskil in optrede vloei uit die genoemde verskil in agtergrond voort, naamlik dat dié verskille kristalliseer in verskille in betekenis van belangrike begrippe, wat op hul beurt 'n invloed kan uitoefen op organisatoriese gedrag.

Geld is 'n begrip, waarvan daar net soos enige ander begrip 'n betekenis-meting gedoen kan word. Vir doeleindes van hierdie studie is daar die oogmerk gestel om meer omtrent die invloed en rol van geld in die bedryf te wete te kom en om vas te stel of verskille in agtergrond, soos 'n etniese verskil tussen Blankes en Kleurlinge, nie tot verskillende betekenis van geld sal lei nie. Meer spesifiek is die betekenis van geld vir twee groepe studente, nl. van die Universiteite van Wes-Kaapland en Stellenbosch, gemeet. Daar is verwag dat die betekenis wat hierdie twee groepe aan die begrip geld heg, aansienlik van mekaar sal verskil vir redes wat later meer volledig bespreek word.

### 1.3 Die belangrikheid en noodsaaklikheid van die studie

#### 1.3.1 Die belangrikheid van finansiële vergoeding in die algemeen

Die belangrikheid van finansiële vergoeding kan oor die algemeen as drieledig van aard beskou word, naamlik:

- (i) Vir die land as geheel het dit 'n groot rol te speel op die gebied van ekonomiese vooruitgang;
- (ii) Vir die werknemer is dit die enigste hoofbron van inkomste waaruit hy dan die meeste van sy behoeftes voorsien, terwyl dit ook 'n bepalende faktor by sy sosiale status en lewenstandaard is en
- (iii) Vir die werkgewer is dit in die meeste gevalle een van die grootste koste-items (Langenhoven en Verster, 1972, 1).

Hierdie drieledige belangrikheid van finansiële vergoeding moet voorts teen die agtergrond van 'n algemene tendens in die Weste gesien word, naamlik dat finansiële vergoeding 'n al hoe groter gedeelte van die nasionale inkomste in hoogsontwikkelde lande uitmaak. Indien Suid-Afrika in retrospeksie met die V.S.A. vergelyk word, dan is dit duidelik dat dieselfde tendens oor 'n aantal jare aan die vorm is. Hierdie tendens word in tabel 1 weerspieël (Boshoff, 1972, 1).

TABEL 1.1

Vergoeding van werknemers as % van die nasionale inkomste

JAAR	V.S.A.	R.S.A.
1938	67	58
1961	72	61
1970	76	67

Uit die voorafgaande tabel blyk dit duidelik dat Suid-Afrika, ook oorewegend sy nasionale inkomste deur middel van finansiële vergoeding verdien. Waar daar slegs 58% van die nasionale inkomste uit lone en salarisse in 1938 verkry is, het dit net soos in die V.S.A. toegeneem, tot

67% in 1970. Die tendens het egter afgeplat deur slegs 'n styging van 1% oor die tydperk 1970-76 te toon.

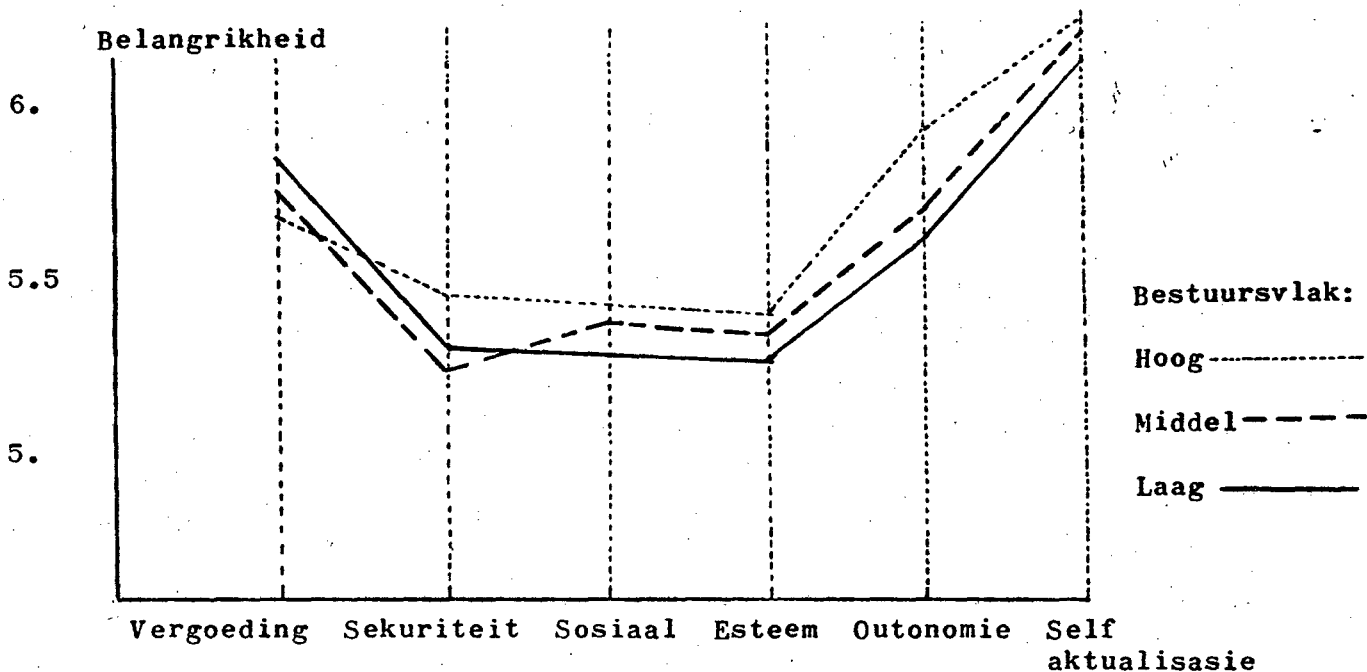
Na aanleiding van die genoemde gegewens blyk dit dat finansiële vergoeding die hoofbron van inkomste vir 'n land se bevolking is en dat die belangrikheid, weens die groei daarvan as % van die nasionale inkomste, net sal toeneem.

### 1.3.2 Die belangrikheid van finansiële vergoeding vir die werknemer

Soos reeds genoem, stel die finansiële vergoeding wat 'n werkgewer aan 'n -nemer gee, hom in staat om sy nodige lewensmiddele aan te skaf. 'n Werker wat met groter inspanning sy werk aanpak om effektiewer resultate as 'n ander te lewer, ontvang gewoonlik hoër vergoeding. Hierdie hoër verdienste kan aangewend word om bykomende lewensmiddele aan te skaf, maar dikwels simboliseer dit ander aspekte, wat Sutton in McClelland (1968, 234) soos volg stel: "Personal money income plays a highly important role in our society as a 'symbol' of achievement. A man with a large income is likely to gain respect -- not because of the income itself but because of the presumption that it is an index of his importance or competence".

Na aanleiding hiervan blyk dit duidelik dat finansiële vergoeding, (afgesien van die noodsaaklike lewensmiddele) in ander materiële en nie-materiële behoeftes voldoende bevrediging moet verskaf. Alhoewel Herzberg et al. (1959) na 'n ondersoek van 16 studies oor werktevredenheid en bedryfsmotivering tot die slotsom geraak dat 'n werknemer se ekstrinsieke vergoeding (finansieel) slegs die 6de plek in sy werksituasie-prioriteitslys bekleed, het Lawler (1971, 40) na bestudering van 49 studies tot die slotsom gekom dat salarisse se belangrikheid nie so gering geskat moet word nie. In 'n studie wat Lawler (1972, 7)

in die V.S.A. onder 600 bestuurders oor die belangrikheid van verskeie werksbehoeftes gedoen het, word die belangrikheid van finansiële vergoeding veral aangetoon - soos dit blyk uit figuur 1.1.



Figuur 1.1 Die relatiewe belang wat bestuurders aan werksbehoeftes heg.

### 1.3.3 Veelvolkige posisie in Suid-Afrika

In Suid-Afrika, soos seker in die meeste lande van die wêreld bestaan daar 'n strewe om "wedersydse begrip" teenoor die verskillende bevolkingsgroepe te openbaar. Tot 'n groot mate werk baie persone van verskillende rasse en etniese-groepe saam by dieselfde werkgewer, waar daar gepoog word om gemeenskaplike doelstellings te bereik. Om hierdie doelstellings, bv. hoë opbrengs, te bereik, sal die werkgewer baie baat daarby vind, as hy sou kon vasstel of geld verskillende betekenisse vir verskillende bevolkingsgroepe inhou. Ook in die breër konteks kan ondersoeke van dié aard moontlik bydra tot 'n beter wedersydse begrip van mekaar.

#### 1.3.4 Gebrekkige navorsing

Uit twee navorsingstudies, beide getiteld: "The meaning of money" (Stull, 1965; Wernimont en Fitzpatrick, 1972), blyk die beperkte empiriese navorsing wat oor die betekenis van geld gedoen is, duidelik. Vir personeelkundiges is dit van groot belang om meer omtrent die sielkundige en bedryfsielkundige betekenis van geld te wete te kom. In dié verband druk Stull (1965, 187) hom soos volg uit:

"Personnel people need to learn the meaning of money - not merely as a necessary medium of exchange, but in its psychological aspect, as a symbol of other things the employee wants".

Teen die agtergrond van die veelvolkige posisie in Suid-Afrika, die belangrikheid van finansiële vergoeding vir die werkgewer en -nemer en die beperkte navorsing op hierdie gebied, is hierdie verhandeling aangepak.

#### 1.4 Die samestellingswyse van die verhandeling

Waar die eerste hoofstuk slegs die studieveld en belangrikheid van die ondersoek aantoon, sien die uiteensetting van die ander hoofstukke kortliks soos volg daaruit:

#### Hoofstuk 2

Die betekenis van geld is diep in die samelewing gewortel en daarom is dit as noodsaaklik beskou om die navorsing ten aanvang te wy aan geld se geskiedkundige ontwikkeling, die funksies van geld en die invloed daarvan binne die arbeidsraamwerk.

### Hoofstuk 3

Direkte en indirekte vergoeding is 'n belangrike faset in die werksituasie. In hierdie hoofstuk word die verskillende vorme daarvan bespreek, terwyl daar op die sistematiese proses van berekening van direkte vergoeding gewys word. Voorts word die vergoedingsituasie in Suid-Afrika bespreek, met 'n verwysing na die lewenstandaarde van die verskillende bevolkingsgroepe.

### Hoofstuk 4

Binne elke bedryfsmotiveringsteorie beklee geld 'n posisie wat strek vanaf baie, na minder belangrik. Die rol van finansiële vergoeding word met betrekking tot enkele teorieë in hierdie hoofstuk bespreek.

### Hoofstuk 5

In hierdie hoofstuk word die vorming van betekenisse bespreek, met spesiale verwysing na die faktore wat 'n invloed daarop kan uitoefen. Geld is 'n begrip wat duidelik vele simboliese betekenisse besit. Hierdie simboliek word verder van naderby ondersoek.

### Hoofstuk 6

Die betekenisse van begrippe is meetbaar. Die metingstegniek (die semantiese differensiaal) wat in hierdie studie gebruik word, word in breë trekke in dié hoofstuk bespreek.

### Hoofstuk 7

In hierdie hoofstuk word die navorsingstrategie en- prosedures wat gevolg is om die empiriese ondersoek te doen, bespreek.

### Hoofstuk 8

In dié hoofstuk word die resultate en gevolgtrekkings van die ondersoek uiteengesit.

CARNEGIE BIBLIOTHEK

## Hoofstuk 9

Aanbevelings vir verdere navorsing in hierdie verband, word ten slotte uiteengesit.



## HOOFSTUK 2

### DIE GESKIEDKUNDIGE ONTWIKKELING VAN GELD EN DIE FUNKSIES DAARVAN

#### 2.1 Inleiding

Die doel van hierdie studie is om geld binne 'n bedryfsielkundige en sielkundige ligkring te trek, maar alvorens daar tot so 'n stap oorgegaan word, moet geld eers deur 'n ekonomiese-bril vir die nodige agtergrond bekyk word.

Vir doeleindes van die hoofstuk sal geld, omdat dit in soveel bekende vorme aan ons bekend is, omskryf word.

Dit is voorts interessant om daarop te let dat geld 'n wêreldwye evolusionêre verfyningsproses ondergaan het. Waar dit aanvanklik slegs as ruilmiddel gebruik is, vervul dit tans vele ander nuttige funksies.

#### 2.2 Woordbetekenis en omskrywing van geld

By die omskrywing van geld kan daar 'n onderskeid tussen die teoretiese en praktiese aspekte daarvan getref word. Die teoretiese aspekte behels die aanvaarding van 'n algemene definisie daarvan, terwyl die praktiese aspekte daardie middele wat in die definisie omlin word, uitwys.

##### 2.2.1 Definiëring

Growther (1955, 1) is van mening dat die betekenis van geld so 'n wye strekking het dat min persone die definiëring daarvan sal waag. Sy sienswyse is dat die betekenis binne die geskiedkundige ontwikkeling en huidige funksies gesoek moet word. Ook Mansfield (1974, 234) omseil die probleem deur te sê: "Soos skoonheid, is geld wat dit doen".

Hierdeur impliseer hy dat geld en skoonheid beswaarlik gedefinieer kan word. Nogtans kan beoordelaars sê wanneer 'n skoonheidskoningin of 'n geldmedium "aanvaarbaar" is. Vir die geldmedium om aanvaarbaar te wees, moet dit in staat wees om sekere funksies te verrig. Hierdie definisie sentreer dus om die funksionele verband waarvoor die middel gebruik word.

Net soos Growther (1955, 2) en (Mansfield (1974, 234) is Hart (1969, 2) van mening dat geld geen vaste universele definisie het nie. Die definiëring van geld lê binne die raamwerk van 'n aanvaarbare betalingsmedium in 'n gemeenskap.

Verrijn-Stuart (1919, 29) is van mening dat geld aan 'n subjektiewe waarde-oordeel onderhewig is. Solank die gemeenskap se waardebepaling daarvan hoog is, sal diemedium aanvaarbaar bly. Dit skyn dus dat bogenoemde skrywers en vele ander (bv. Barker, 1952, 462; Lipsey, 1975, 587; Newlyn, 1962, 1 en Rousseas, 1972, 4); slegs van 'n faset of funksie van geld by die definiëring daarvan gebruik maak. Indien daar by wyse van samevoeging of konsolidasie van verskillende skrywers se definiërings van geld 'n algemene definisie neergelê word, sal dit moontlik soos volg geformuleer kan word: Geld is enige kommoditeit wat deur algemene gebruiksgoedkeuring in 'n gemeenskap aanvaar word as medium van uitruiling, waardeparameter en materiële opbergingsmiddel.

### 2.2.2 Praktiese omskrywing

Volgens bogenoemde algemene definiëring van geld blyk slegs drie betaalmiddele aanvaarbaar te wees, naamlik:

munte

note en

onmiddellik opeisbare-deposito's of beter bekend as tjekdeposito's.

Hierdie praktiese omskrywing skyn ontoereikend vir die doel van hierdie studie te wees vanweë die volgende twee redes:

(i) Spaardeposito's -

Die werknemer mag sy maandelikse vergoeding in die vorm van 'n inbetaling op sy spaarrekening ontvang. Hierdie betaling val buite die algemene definisie, omdat 'n spaarrekening geen "aanvaarbare betaal - of ruilmiddel" is nie. Die houer van 'n spaarrekening moet eers 'n onttrekking gaan maak voordat hy rekeninge kan ver-effen of persone kan betaal.

(ii) Tyddeposito's -

Korttermyndeposito's kan met 'n redelike kort kennisgewingtydperk gelikwideer word, maar sou ook nie binne hierdie raamwerk van besprekings as "aanvaarbare betaal- en of ruilmiddel" beskou word nie.

Spaar- en tyddeposito's is nie per definisie geld nie, maar word alreë as kwasie- of amper-geld aanvaar. Kwasie-geld is die term wat daardie bates aandui wat moeilik van geld onderskei kan word, maar wat nie as algemene ruilmiddel deug nie (Newlyn, 1962, 6) (De Reville, 1964, 162).

Die breër definiëring van geld wat dan munte, note, onmiddellik opeisbare-deposito's, asook spaar en tyddeposito's insluit, staan bekend as M3\*- m.a.w. geld en kwasie-geld (Lipsey, 1975, 598).

---

\* Volgens die M simbool kan geld soos volg geklassifiseer word:

- M3 is munte, note, tjekdeposito's sowel as kwasie-geld;
- M2 is munte, note, en tjekdeposito's, terwyl
- M1 munte en note is.

Omdat kwasie-geld gewoonlik meer as 'n derde van 'n land se totale geldvoorraad uitmaak, is dit vir doeleindes van hierdie studie belangrik om by die term geld ook by implikasie kwasie-geld in te sluit.

Uit bostaande kort bespreking skemer dit tog deur dat die beskouing van wat geld is oor die dekades en selfs eeue heen, veranderings moes ondergaan het. Ook die funksies daarvan en die rol wat dit in die moderne ekonomiese en samelewingsisteme speel, sou noodwendig die betekenis van geld laat verander het. 'n Kort geskiedkundige oorsig oor geld volg dus, waarna die funksies van geld en die arbeidseconomie binne inflasionêre toestande bespreek sal word.

## 2.3 'n Kort oorsig oor die geskiedkundige ontwikkeling van geld

### 2.3.1 Direkte handel

Van die vroegste tye bekend weet ons dat die mens in sy stamgebondenheid aan sekere voorwerpe relatiewe waardes geheg het. Indien die stam of persoon nie oor 'n item beskik het nie, het hulle ander produkte daarvoor in ruil aangebied. Op so 'n absolute wyse het ruil tussen individue en stamme plaasgevind.

As daar veronderstel word dat 10 persone of stamme elkeen iets van elke ander een wou hê, dan het die gereelde dryf van direkte handel 45 ruiltransaksies behels - 'n proses wat maklik een of meer dae moes geduur het (Chung, 1970).\*

---

\* Chung gebruik die volgende formule vir sy berekening:

$\frac{n(n-1)}{2}$ , waar n= aantal persone of stamme

### 2.3.2 Die ingebruikneming van ruilmiddels

Bostaande is klaarblyklik 'n uiters omslagtige en oneffektiewe proses en as sodanig geensins geskik vir enige vorm van grootskaalse handel nie.

In plaas van om direkte handel te dryf, is daar later sekere kommoditeite gebruik om as betaalmiddels te dien. In die tydperk wat die geboorte van Christus vooraf gegaan het, is daar na bewering van 150 verskillende betaalmiddels gebruik gemaak. Dit sluit primitiewe voorwerpe in soos krale, skulpe en wolftande (Jooste, 1971).

Hiërogliewe teen die tempelmure in Egipte getuig daarvan dat spoelgoud uit die Nylrivier gewin is (Jooste, 1971). Daar word ook in Job 28 melding gemaak van goud, silwer en yster, wat uit die berge gedelf en tot metale gegiet is. Werktuie en wapens is verkieslik van yster en koper gemaak omdat goud as te swak beskou is. Goud het egter die kunstenaars en godsdienstige figure van daardie tydperk bekoor.

Goud en ander edele metale het hulself op die lange duur as die mees praktiese ruilmiddels onderskei. Die aanvaarding van waardevolle metale as ruilmiddels kan moontlik toegeskryf word aan die maklike verdeelbaarheid daarvan en aanvaarding van hul kosbaarheid en waarde binne 'n gemeenskap (Barker, 1952).

### 2.3.3 Die aanvaarding van munte as 'n betaalmiddel

Griekeland het ongeveer 1000 jaar v.C. ysterpaaltjies as metaalmunte in gebruik geneem. Die Romeinse Ryk het kopermunte van etlike kilogram as munte aanvaar. Daarteenoor was die Babiloniese sienswyse 'n meer praktiese een, deur hulle te wend tot die kosbare metale soos goud en silwer (Jooste, 1971).

Verskeie vorme van wanpraktyk het egter die evolusionêre verfyningsproses van munte gekenmerk. Twee van die mees bekende muntmisdrywe het bekend as "clipping" en "sweating" gestaan. "Clipping" (die afbreek van klein gedeeltes) het veral plaasgevind wanneer 'n waardevolle munt se omtrek deur kerwing verklein is. Dit het die munt se waarde laat daal. Die prinse van daardie tyd het hierop die rande van die munte geriffel om die kerwing van munte byna onmoontlik te maak. "Sweating" (muntslanery) het nooit dieselfde groot afmetings as kerwing aangeneem nie. Die metode het daarop neergekom dat die munte in 'n sak geplaas is en aanhoudend geskud is. Die wrywing van die munte in die sak het goue- of silwerstoffies afgeskuur. Hierdie stoffies was die beloning vir die moeitevolle proses (Lipsey, 1975, 590).

In 'n poging om 'n aanvaarbare muntmedium te verkry, het al meer lande hul eie gestandaardiseerde munte in gebruik gestel.

'n Bimetaalstelsel van munte het egter in verskeie lande vanaf die 16de tot 19de eeue hul onsuksesvolheid bewys. Telkens het die minder waardevolle munt die meer waardevolle munt uit sirkulasie as betaalmiddel gedwing (Chung, 1970).

#### 2.3.4 Die ontstaan van papiergeld

Goudsmede het goud teen 'n geringe opbergingskoste veilig bewaar. Ontvangsbewyse of sogenaamde skuldbriewe is aan die eienaar oorhandig. Hierdie skuldbewyse was oordraagbaar deur die endossering van die eienaar. Hierop het die bankstelsel ontwikkel wat skuldbewyse in die vorm van note gedruk het - soms ten volle deur goud gedek en soms slegs gedeeltelik. Die uitleen van skuldbewyse en note het gelei tot die kredietstelsel en die onmiddellik opeisbare deposito-stelsel soos dit vandag aan ons bekend is (Growther, 1955, 11).

### 2.3.5 Samevatting

Indien die historiese ontwikkeling van geld in oënskou geneem word, dan is dit duidelik dat geld sy ontwikkeling aan die tekortkominge van die ander ruilmedia te danke het.

Aanvanklik het munte se kommersiële waarde bygedra tot die algemene vertroue en aanvaarding daarvan, maar met die verloop van tyd is geld slegs deur die blote vertroue in die middel en die beheer daaroor, aanvaar as die primêre betaalmiddel in 'n gemeenskap. Die papiergeld wat in daaglikse gebruik is, kan dus na regte as vertrouensgeld beskou word.

### 2.4 Die funksies van geld

Geld verrig hoofsaaklik vier funksies in enige ekonomie. Die funksies is noodsaaklik vir kapitalistiese sowel as kommunistiese ekonomieë en behels die volgende: (Richman, 1965).

- (i) 'n Ruilmiddel;
- (ii) 'n Waardestandaard;
- (iii) 'n Standaard van vooruitgestelde betalings en
- (iv) 'n Eenheid van akkumulasie of opberging.

#### 2.4.1 Ruilmiddel

Daar is vantevore genoem dat direkte handel omslagtigheid in die hand werk en dat die behoefte aan 'n goeie aanvaarbare ruilmiddel van so vroeg as 1000 v.C. d.m.v. geldmunte bevredig is (Harrod, 1970). Die werknemer bied bv. sy arbeid op die arbeidsmark aan, waarna die werkgever hom, d.m.v. die ruilmiddel geld, vergoed vir sy dienste gelewer.

Hierdie word soms as die hooftfunksie van geld beskou (Greidonus, 1932, 206).

#### 2.4.2 Waardestandaard

'n Ruiltransaksie vind na afweging van wedersydse evaluasies plaas. As 'n hemp bv. R10-00 kos en 'n das R2-00, dan beteken dit dat die geldwaarde van die hemp vyf keer die van die das s'n oorskry (Mansfield, 1974, 234).

Met die koopkrag van geld as waardeparameter, kan dieselfde beroepe in verskeie lande met mekaar vergelyk word. Die tydperk wat 'n gemiddelde motormeganikus moet werk om 'n klein motor aan te skaf, gee 'n aanduiding van die relatiewe vergoeding wat die persoon in daardie land ontvang en kan soos volg in die volgende tabel uiteengesit word (Time, 13 Mei 1974):

TABEL 2.1

Die betalingsposisie van motormeganici in verskillende lande

Land	Aantal werksweke nodig om 'n klein motor aan te koop
V.S.A.	13
Switserland	21
Frankryk	36
Swede	38
Portugal	54
Italië	55
Spanje	124

Dit is duidelik dat hierdie funksie van geld nie net tot 'n nasionale terrein strek nie, maar dat met geld as waardestandaard internasionale vergoedingsvergelykings moontlik gemaak word.

#### 2.4.3 Standaard van vooruitgestelde betalings

Toekomstige afbetalingsbedrae kan op teenswoordige stadium bereken word sodat die monetêre aankoopwaarde reeds vooraf bekend is.



Deur van hierdie beginsel gebruik te maak, kan 'n bougenootskap die toekomstige afbetalingspaaielemente reeds vooraf aan 'n voornemende koper verstrek. Ook versekeraars maak van hierdie beginsel gebruik om aan kliënte sekere uitleenbedrae voor te hou (Havens, Henderson en Cramer 1966, 164).

Die praktiese implikasies van hierdie beginsel is dat die werknemer gewoonlik vooraf kennis dra van sy salarisbetalings vir die jaar; soms selfs van toekomstige salariskerwe wat hy te wagte is.

#### 2.4.4 Eenheid van akkumulasie of opberging

'n Persoon kan sy besittings likwideer en die geldbedrag as neseier vir toekomstige uitgawes en gebeurtenisse behou.

By direkte handel ontstaan die probleem dat die persoon wat baie aardse besittings het, noodwendig opbergingsplek daarvoor moet vind. Weens die gebrek aan 'n geldeenheid wat hierdie funksie kan verrig, het die gegoede persoon van vroeër tye met fisiese opbergingsprobleme te doen gekry (Growther, 1955, 4).

Dit is miskien interessant om daarop te let dat die behoud van rykdom van die vroegste tye (en selfs vandag nog) 'n probleem-aangeleentheid is. Lukas 12 beeld duidelik die verganklikheid van rykdom uit deur te verwys na veroudering, bederfbaarheid en peste (soos motte en muisse). Alhoewel geld die opbergingsruimte-probleem in 'n groot mate oplos, is dit nog onderworpe aan "verganklikheid" soos wat dit te voorskyn kom in die voortdurende waardevermindering daarvan.

Die bergingsfunksie word 'n probleem (vanweë hierdie waardevermindering) wat die afgelope 70 jaar steeds groter afmetings aanneem (Nieuwenhuizen, 1974, 32).

Indien die inflasiekoers vir die afgelope 20 jaar as maatstaf gebruik word, blyk dit dat die jaarlikse depresiasie van geldwaarde altyd hoër as 2% was (Bach, 1972, 4). Hierdie belangrike funksie wat geld moet vervul, word deur menige ekonome bepeins. Rousseas (1972, 6) laat hom soos volg uit: "In times of rapid inflation, money tends to serve less and less as a satisfactory store of value and in extreme cases of inflation it loses this function altogether, with massive flights taking place from money into goods. In a galloping inflation it may, to a large extend, also cease to serve as a medium of exchange".

Met die groterwordende onvermoë van geld om "koopkrag en waarde" te berg, duik nuwe probleme vir die werkgewer, werknemer en die hele mensdom op. Die gebruikers van hierdie middel besef terdeë die tekortkominge daarvan, maar weet dat geen klinkklare probleemoplossing moontlik is nie (Rousseas, 1972, 7). Ten opsigte van lone en geld se inflasionêre neiging laat Jooste (1975) hom soos volg uit: "Benewens pensioentrekkers, wie se oudag- papiergeldvoorsienings daagliks in waarde afneem, is die werkerskorps wie se inkomste teen vaste tariewe bereken maar in papiergeld in een of ander vorm uitgekeer word, die verloorders in die huidige bedeling- en hulle is terloops ook die papiergeldbeleggers".

Voorts wys Lioi (1974, 183) daarop dat die geleentheidskoste van kontantgeld nie meer slegs uit die verloregeande rente bestaan nie, maar ook uit die depresiasiekoers daarvan.

## 2.5 Slot

Geld is die middel wat deur die wêreldgemeenskap ontwikkel is om individuele handel, nasionale sowel as internasionale handel te stimuleer.

Alhoewel geld in enige ekonomie vele funksies verrig, kan dit nie sonder 'n produktiewe ekonomie van enige nut wees nie. In die verlede, en dan spesifiek onder die merkantilistiese benadering, is die fout begaan om 'n land se geldvoorraad te vermeerder in 'n poging om meer persone in 'n beter finansiële posisie te plaas. Telkens is die teendeel daardeur bewys.

Dit mag onlogies voorkom deur die aanname te maak dat geld nie 'n weerspieëling van 'n land se rykdom is nie, terwyl ons kan sê dat geld persoonlike rykdom en weelde tot uiting kan bring (Smith, 1937, 31). Die produksiefaktor arbeid is van kardinale belang en vorm as't ware die ruggraat van 'n land se geldwaarde. Van der Dussen (1975, 46) stel dit so: "Thus it is not our stock of money that determines our wealth, but our stock of productive effort. Whatever the amount of money may be that a country possesses, such money will be sterile if there are not people in that country who can put such money to work".

Soos daar in hoofstuk 1 aangetoon is, beslaan vergoeding van werkgewers aan werknemers die grootste persentasie van die nasionale inkomste. Dit is daarom vir die werkgewer van allergrootste belang om meer omtrent die betekenis van finansiële vergoeding vir die werknemer, die wyse waarop dit gegee en bepaal word, te wete te kom.

In hoofstuk 3 word direkte en indirekte vergoeding bespreek.

### HOOFSTUK 3

#### DIE VERGOEDING VAN WERKNEMERS MET SPESIALE VERWYSING NA DIE SUID-AFRIKAANSE SITUASIE

##### 3.1 Inleiding

Die vergoeding verbonde aan die produksiefaktor arbeid is die hoofbron van inkomste vir die werknemer, maar koste-gewys is die bydrae daarvan soms so hoog as 70% van die bedryfskoste vir 'n onderneming (Dunn en Rachel, 1971).

Indien die vergoedingsituasie hier te lande onder die soeklig kom, blyk dit duidelik dat daar groot verskille in die algemene vergoedingsvlakke vir die verskillende etniese- en rasse-groepe bestaan. Hierdie verskille in vergoeding dra daartoe by dat die agtergrond (sosio-ekonomies) tot 'n groter mate verskil.

In 'n wêreld waar die wetenskap op sovele terreine ontwikkelings gebring het, het dit vir die werkgewer noodsaaklik geword om 'n vergoedingsstruktuur d.m.v. wetenskaplike beginsels daar te stel. Hierdie aspek word dan kortliks in die hoofstuk toegelig.

Daar sal voorts vir doeleindes van hierdie hoofstuk aandag aan die wyses waarop vergoeding, hetsy van finansiële of nie-finansiële aard, gegee word.

##### 3.2 Breë agtergrond

###### 3.2.1 Die vergoeding vir die produksiefaktor arbeid

Om te kan produseer, maak 'n onderneming van produksiefaktore gebruik wat in die produksieproses "opgeneem" word. Een van die produksie-

faktore is arbeid. In die vrye handel word daar 'n mededingende mark vir arbeid geskep, deurdat elke potensiele werker sy vermoëns, bekwaamhede, ondervinding en potensialiteite op die mark aanbied.

Die werker se arbeid verkry 'n geldwaarde omdat die onderneming sekere funksies ter voortbrenging van 'n produk of diens moet verrig en hy dien-ooreenkomstig vir die gebruikmaking daarvan vergoeding moet betaal.

In die huidige opset is vergoeding dus 'n ekonomiese mag waardeur 'n onderneming 'n goeie aanbod aan 'n werker maak. Na gelang van die persoon se verwagtings in terme van uitdagendheid, interessantheid en sy finansiële eise, kan die aanbod aanvaar of geweier word. Ongelukkig was dit nie altyd die geval nie, want in die slawerny-tydperk is 'n persoon deur fisiese mag by die werkplek gebring (Friedman, 1964, 392).

Die betaling van vergoeding aan werknemers skyn binne 'n teoretiese konteks geen probleem te wees nie, maar in werklikheid duik daar in 'n praktiese situasie velerlei probleme op, waarvan die volgende slegs enkele voorbeelde is:

- (i) Die vergoedingsamestelling van finansiële en nie-finansiële komponente voldoen dikwels nie aan die verskillende rasse- en etniese-groepe se algemene vereistes daaromtrent nie. As voorbeeld kan die V.S.A. se probleme wat soms in hierdie verband ondervind word, voorgehou word. Oor hierdie aangeleentheid druk Feldsman (1973 (a), 10) hom soos volg uit: "Often these (Negros) find themselves in a situation where the reward structures are geared to the norms and desires of the White majority".

Indien hierdie probleem in die V.S.A. ondervind word, kan daar verwag word dat soortgelyke probleme moontlik in 'n Suid-Afrikaanse

werkersmag, met sy heterogene samestelling, ondervind word. Trouens, 'n studie wat oor die voorkeure van Blanke en Kleurlingwerknemers gedoen is, het wesenlike voorkeurverskille uitgewys (De Klerk, 1967).

- (ii) Tot 'n sekere mate word die vergoeding van arbeid deur vraag en aanbod geraak. In Suid-Afrika word daar 'n ooraanbod van ongeskoolde arbeid ondervind, wat 'n groot bydrae tot die gevolglike lae vergoedingsvlak van hierdie kategorie arbeid lewer (Orpen, 1976). Deur minder ongeskoolde arbeid te gebruik, hetsy deur meganisasieërvanging of deur beter benutting van die bestaande mannekrag, kan daar werkloosheid op die vlak ontstaan. Dit is daarenteen moontlik om aan meer mense werkseleenthede te bied, maar die gevolg daarvan sal lae vergoeding vir die werk wees.
- (iii) Sommige werkgewers huldig 'n beleid dat Blankewerknemers hoër besoldiging as hul Nie-Blanke eweknie moet ontvang. Hierdie beleid word moeilik deur werknemers wat daardeur geraak word, aanvaar en kan daarom tot probleme aanleiding gee (Tromp, 1974).

Samevattend kan daar gesê word dat vergoeding wat aan werknemers betaal moet word, nie alleen op teoretiese gronde berus nie, maar grotendeels deur marktoestande, politieke-, sosiale- en ander faktore beïnvloed word. Die werkgewer word dus op 'n regstreekse en onregstreekse wyse deur omgewingstoestande beïnvloed en kan dus nooit geïsoleerd sake doen nie.

### 3.2.2 Die verkryging van hoër besoldiging vir arbeid

#### 3.2.2.1 'n Vlak vir minimum besoldiging

Indien die vergoeding van arbeid in regstreekse skakeling met die vraag en aanbod daarvan was, sou 'n groep werkers wat deur 'n ooraanbod van

arbeid geraak word, 'n vlak van vergoeding ontvang wat laer as die standaard van aanvaarbare betaling vir 'n werker sou wees. Die orde-samestelling van 'n gemeenskap verhoed egter dat hierdie regstreekse invloed van vraag en aanbod intree, sodat die vergoeding van werknemers selde, indien ooit, onder 'n gegewe vlak daal.

Dit is ongelukkig so dat nie alle gemeenskappe 'n persoon 'n minimum vlak van vergoeding kan waarborg nie en dan word daar spesifiek na die ontwikkelde lande en agterlike gebiede verwys. In hierdie gebiede moet 'n hele gesin (man, vrou en kinders) werk om 'n bestaan (wat slegs van gangbaar na van die hand in die tand wissel) te kan voer (Smith, 1969, 142).

Dus, alhoewel die meeste werkers kan aanspraak maak op 'n "reg" om nie minder as 'n minimumkerf vergoed te word nie, is nie alle gemeenskappe in die wêreld in staat om aan hul burgers hierdie geringe waarborg te bied nie. In Suid-Afrika bied die Loonwet, nr. 5 van 1957, aan alle werknemers, hetsy Blank of Nie-Blank, die waarborg teen te lae besoldiging.

#### 3.2.2.2 'n Hoër groeikoers

Afgesien van 'n minimum vlak van vergoeding waaronder 'n werker nie betaal mag word nie, is dit elke land se strewe om 'n goeie bestaan vir sy burgers te verseker. Soos in hoofstuk 2 uiteengesit is, volg dit dat 'n verhoging in 'n land se geldvoorraad om meer fondse tot beskikking van sy inwoners te stel, aanleiding tot geweldige inflasionêre gevolge sal gee, indien die produksie nie dienooreenkomstig verhoog word nie. Die koopkrag van 'n geldeenheid word deur die hoeveelheid geld in omloop en die geproduseerde hoeveelheid goedere en dienste bepaal.

Een moontlike oplossing om 'n land se inwoners 'n hoër lewenstandaard te laat geniet, is om 'n hoër groeikoers in daardie land te bewerkstellig. Die basiese gedagte is dat indien daar 'n groter "koek" geproduseer of "gebak" kan word, elke persoon 'n groter gedeelte van die resultaat sal kan geniet (Terreblanche, 1973, 30). Hierdie moontlikheid stuur op 'n makro-ekonomiese aspek af, wat slegs op die langtermyn die resultaat wys.

#### 3.2.2.3 Opofferings van werknemerskant

Lipsey (1975, 717-9) is van mening dat meer werknemers 'n bydrae kan lewer deur selfgemotiveerd op te tree in die werksituasie, asook om bereid te wees om langer werksure in te boet in hierdie proses.

Dit is interessant om daarop te wys dat 'n studie wat in die V.S.A. onderneem is, aan die lig gebring het dat die werksweek binne hierdie eeu van 72 tot 40 uur per week gedaal het (Opsaal, 1973, 5). Die verklaring daarvoor kan deels aan die beter benutting van werknemers toegeskryf word.

#### 3.2.2.4 Hoër organisatoriese doeltreffendheid

Die beter benutting van alle produksiefaktore, insluitend arbeid, kan daartoe aanleiding gee dat die vlak van produksie verhoog word, sonder enige noemenswaardige gepaardgaande kostestygning. Deur op so 'n wyse meer te produseer, sal die koopkrag van geld en derhalwe van werknemersvergoeding, toeneem.

#### 3.2.3 Samevatting

Die vlak van vergoeding van die produksiefaktor arbeid word nie deur die ysterwette van vraag en aanbod bepaal nie, alhoewel dit 'n groot invloed op die bepaling daarvan mag uitoefen. (Die wetenskaplike bepaling van 'n vergoedingstruktuur sal later in die hoofstuk bespreek word.)



Meeste gemeenskappe het 'n orde-instelling wat daarteen gekant is dat sy werknemers hongerlone vir hul arbeid wat verrig word, ontvang. Daarom is daar dikwels 'n minimum perk waaronder 'n werknemer nie vergoed mag word nie.

Om aan die werker die hoogs moontlike lewenstandaard d.m.v. hoë besoldiging te bied, kan daar gepoog word om 'n hoër groeikoers (B.B.P.) te handhaaf, om sekere opofferings van werknemerskant te verwag en om 'n beleid te volg wat tot hoër organisatoriese doeltreffendheid sal lei.

Geen onderneming kan hom losmaak van die omgewing waarin hy homself bevind nie, en daarom is dit noodsaaklik dat die instansie se bestuur hulself sal vergewis van die doelstellings en gevolge van hul vergoedingsfunksie (Sutton, 1976, 2).

### 3.3 Die doelstellings en gevolge van die vergoedingsfunksie

#### 3.3.1 Die doelstellings van die vergoedingsfunksie

Die hoofdoel van die vergoedingsplan kan gesien word as die proses waardeur daar in die basiese behoeftes van 'n werknemer voorsien word, sonder dat die plan wat gebruik word sy aansporingskarakter verloor (Tiffin en McCormick, 1970, 433).

Indien die doelstellings op 'n sistematiese wyse uiteengesit word, sal dit moontlik soos volg gedoen kan word:

Ten eerste is dit belangrik dat die werkgewer in staat sal wees om te eniger tyd werknemers in die arbeidsmark vir dienste aan te trek. Die onderneming wat bogemiddelde salarisse kan aanbied, het die voorreg om hoër kwaliteit werknemers aan te trek (Nel, 1976, 7).

Tweedens moet die huidige werknemers behou kan word. Die strewe na 'n stabiele werknemerskorps behoort deurgaans eersterangse aandag te geniet.

Derdens behoort die vergoedingstelsel op die lees geskoei te wees wat die beter presteerders beter vergoed en werknemers finansiëel aanspoor tot harder werk en groter inspanning. Die vertroue in 'n vergoedingstelsel word heel dikwels gegrond op die feit dat prestasie en vergoeding deur die vergoedingstelsel regverdig aan mekaar skakel (Lawler, 1976 (b), 1).

Laastens is 'n regverdige verdeling van inkomste 'n belangrike strewe vir die wetenskaplike vergoedingspesialis (Tromp, 1974).

### 3.3.2 Die gevolge van die vergoedingsfunksie

Die gevolge van 'n vergoedingsplan kan positiewe en negatiewe afmetings aanneem. Die negatiewe gevolge kom veral na vore wanneer daar nie 'n goeie skakel tussen prestasie en vergoeding bestaan nie (Spamer, 1976, 4). Daar moet egter nie verwag word dat die korrekte bemeestering van die vergoedingsfunksie aanleiding tot positiewe resultate sal gee nie, aangesien vergoeding slegs een veranderlike in die werksituasie is en die gunstige resultate van organisatoriese doeltreffendheid van 'n reeks faktore afhang.

Teen laasgenoemde agtergrond moet die opinies van skrywers oor die gunstige of ongunstige gevolge van vergoeding gesien word.

Ten opsigte van die positiewe gevolge van vergoeding word daar beweer dat die volgende resultate deur die korrekte bemeestering van die vergoedingsfunksie moontlik behaal kan word, naamlik: 'n hoër mate van werks-tevredenheid onder werknemers asook die skepping van 'n sekuriteitsgevoel (a.g.v. regverdigheid en billikheid in die vergoedingsplan), die

ontwikkeling van positiewe houdings aangaande organisatoriese aspekte, die verlaging van arbeidsomset- en werkafwesigheidskoerse, die verhoging van die arbeidsproduktiwiteit en die implimentering van organisasie- ontwikkeling (Lawler, 1976 (b), 9).

Hierteenoor kan die swak hantering van die vergoedingfunksie daartoe aanleiding gee dat die volgende negatiewe gevolge ontstaan, naamlik: 'n gevoel van algemene ontevredenheid onder die werkers, wat weer tot onredelikheid t.o.v. bestuursbesluite kan lei, hoër arbeidsomset- en werkafwesigheidskoerse (Nel, 1976, 7) en laer arbeidsproduktiwiteit (Lawler, 1976 (a), 1).

Uit die voorafgaande bespreking blyk dit dus duidelik dat vergoeding 'n belangrike determinant vir organisatoriese doeltreffendheid uitmaak. Dit is daarom van kardinale belang dat bestuur van die mees wetenskaplike metodes gebruik sal maak in die bepaling van 'n vergoedingstruktuur vir werknemers.

### 3.4 Die bepaling van 'n organisasie se vergoedingstruktuur

#### 3.4.1 'n Historiese perspektief

Die vergoeding vir arbeid en dienste wat verskaf word, is nog nooit op 'n lukraak wyse bepaal nie, maar is nog altyd by wyse van vasgestelde beginsels en reëls bereken. Selfs binne die vroeë stamverband van die mens is vergoeding deur middel van vaste reëls in 'n gemeenskap verdeel, sodat daar nooit sprake van optredes was wat van eiegeregtigheid getuig het nie (Dunn en Rachel, 1971, 1).

Godsdienstige literatuur meld dat 'n arbeider 'n dagloon vir 'n sekere tyd werk ontvang het. Volgens hierdie metode of stelsel is 'n persoon dus na gelang van sy werktyd betaal (Matthéüs 20). 'n Dagloon was 'n Romeinse muntstuk wat 'n werker in staat gestel het om in sy en sy gesin se daaglikse behoeftes te voorsien.

Gemeet in reële terme, het die muntstuk groot koopkrag ingehou. Een muntstuk het die besitter in staat gestel om vir 25 persone elk een maaltyd te koop (Markus 6, 37) (Johannes 6, 7). Dit is voorts interessant om daarop te wys dat daar toe reeds voorspel is dat die waardevermindering van geld sal veroorsaak dat die eenheid se waarde só afneem, dat die besitter daarvan later nie eers 'n maaltyd daarmee sou kon koop nie (Die Blye Boodskap, 1976, 384).

Die vergoeding van werkers het deur die eeue 'n probleem gebly, omdat die vergoedingskriteria waarvan daar gebruik gemaak is nie deur almal aanvaar is nie. Afgesien van die werktydskriterium en 'n werker se produksie-vermoë wat ook as 'n moontlike kriterium gebruik is, het die toepassing van arbeidsverdeling take soms onvergelykbaar gemaak, wat die vaststelling van billike vergoedingskerwe nog verder bemoeilik het. Om die rede maak Adam Smith (in Dunn en Rachel, 1971, 36) in die 18de eeu die aanname dat daar geen "natuurlike of ooglopende" wyse bestaan, waarop die vergoeding van werknemers bepaal kan word nie.

Namate die werk a.g.v. arbeidsverdeling meer gespesialiseerd geraak het, het werkgewers aan meer wetenskaplike wyses van berekening van vergoeding gedink. F.W. Taylor (in Dunn en Rachel, 1971, 4) was van die eerste baanbrekers op die gebied. Hy het geglo dat die effektiewe benutting aan arbeid tot die wedersydse voordeel van werkgewer en -nemer strek en het hom soos volg hieromtrent uitgedruk: "It is possible to give the workman what he most wants- high wages- and the employer what he wants- a low labor cost" (op cit, 4).

Die gedagtes van Taylor en sy opvolgers is deur 'n evolusionêre proses tot 'n hoogs wetenskaplike stelsel verfyn.

### 3.4.2 Die vergoedingstruktuur

Die werkgewer moet 'n basiese riglyn vir hom daarstel waarop sy vergoedingstoekenning berus. Om dit te kan doen, word daar van verskillende kriteria gebruik gemaak om die poste in die organisasie met mekaar te kan vergelyk. Die mate waartoe hierdie kriteria in die posvereistes opgeneem word, bepaal die senioriteit van daardie pos. Die hiërargie van poste wat op so 'n wyse verkry word, staan as die vergoedingstruktuur bekend as daar 'n monetêre waarde aan geheg word (Dunn en Rachel, 1971, 135).

Die kernvraag vir elke vergoedingstruktuur is of daardie struktuur wat as basis gebruik word, werklik in staat is om op 'n regverdige wyse tussen poste te onderskei (Sutermeister, 1969, 29).

### 3.4.3 Riglyne vir die opstel van 'n vergoedingsplan

Soos daar aanvanklik gesê is, moet 'n vergoedingstelsel op sekere riglyne gegrond wees. Hierdie riglyne werk mee om die skakeling met die werknemers en ander werkgewer-instansies te laat vlot (Biesheuvel, 1976, 4).

Daar bestaan 'n verskeidenheid riglyne wat 'n onderneming kan volg. Hierdie riglyne poeg om regverdigheid in die vergoedingsbeleid te bewerkstellig en daarom word riglyne soos die volgende dikwels gestel:

- (i) Hoe meer uitdagend 'n werk of pos in terme van kwantitatiewe en kwalitatiewe vermoëns is, hoe hoër sal die vergoeding vir daardie pos wees;
- (ii) Poste wat funksioneel van mekaar verskil, maar dieselfde werkbelading van 'n posbekteër vereis, behoort op dieselfde vergoedingskerf te staan;

- (iii) Die vergoedingstruktuur moet 'n sterk ooreenkoms met dié van ander werkgewers toon;
- (iv) Vergoedingvasstelling moet met prestasie skakel - m.a.w. dit moet moontlik wees om binne dieselfde posgraad 'n onderskeid te kan tref;
- (v) Vergoedingstelsels moet tot op die hoogste vlakke implimenteerbaar wees en
- (vi) Werknemers moet op alle vlakke kennis van die werking daarvan dra.

Nadat 'n organisasie sekerheid verkry het oor die oogmerke van sy vergoedingsfunksie asook die riglyne waarop 'n stelsel geskoei sal word, volg daar meer tegniese georiënteerde stappe wat kortliks in die volgende paragrawe uiteengesit sal word.

#### 3.4.4 Die wetenskaplike raamwerk vir die bepaling van vergoeding

##### 3.4.4.1 Posontleding

Posontleding is die proses waarlangs posinligting in die fynste besonderhede ingesamel word (Tiffin en Mc Cormick, 1970, 55). Normaalweg word hierdie inligting deur meerderes (bestuurders en toesighouers) verkry (Groothuis, 1974, 62).

##### 3.4.4.2 Posbeskrywing en posvereistes

Die tweede stap wat gevolg word, is om hierdie posinligting op skrif te stel - hieruit vloei ook die posvereistes voort. Die posvereistes handel oor die vereiste persoonlike vermoëns van 'n moontlike posbeker (Beach, 1967, 617).

##### 3.4.4.3 Poswaardering

Poswaardering bepaal die relatiewe waarde van poste binne 'n onderneming. Dit word gewoonlik gedoen op grond van vergelykende faktore, kenmerke

en aspekte van 'n pos (De Beer, 1971, 2).

Hierdie faktore, of sogenaamde vergoedingsfaktore, dien as vergelykingsmaatstawwe en moet derhalwe in al die poste teenwoordig wees. Die vergoedingsfaktore word heel dikwels in primêre en subfaktore onderverdeel om sodoende 'n groter omskrywing moontlik te maak (Dunn en Rachel, 1971, 175). Hierdie samestelling en keuse van vergoedingsfaktore is volgens Lawler (1971, 259) uniek tot elke organisasie.

Basies is daar 2 tipes van poswaardering, naamlik die kwantitatiewe en die nie-kwantitatiewe metodes. Die volgorde waarin hierdie metodes die meeste in bv. die V.S.A. gebruik word, is soos volg: (French, 1970, 316).

#### Kwantitatiewe metodes

- (i) Puntemetode (48%)
- (ii) Faktorvergelykingsmetode (20%)

#### Nie-kwantitatiewe metodes

- (iii) Graadvergelykingsmetode (14%)
- (iv) Rangorde-metode (12%)

Volgens die metode of stelsel van poswaardering wat gebruik word, word die hiërargie van 'n vergoedingstruktuur neergelê.

Veral m.b.t. bestuursposte is poswaardering 'n meer komplekse aangeleentheid, en 'n houding wat dikwels na vore kom, is dat 'n bestuurder slegs soveel werd is as wat sy "meerderes" dink hy werd is (Pigors en Myers, 1973, 377). Verskeie bestuursposwaarderingsmetodes is al ontwikkel waaronder die volgende meer bekend is:

- (i) Die tydspan van diskresie (Jaques, 1970, 118)
- (ii) Veelvuldige evaluasieplan van Hay (in Belcher, 1962, 537 en in Dunn en Rachel, 1971, 310)

- (iii) Riglynbenadering (Belcher, 1962, 538)
- (iv) Ondervindingskurwes (Dunn en Rachel, 1971, 314)
- (v) N.I.P.N.-metode (De Beer, 1971, 33).

Biesheuvel (1976, 6-8) wys daarop dat die laasgenoemde metode met sy nuwere wysigings op alle poste van toepassing is. Die hoof faktore ter sprake by die metode is inspanning, verantwoordelikheid en bekwaamheid. Hierdie gewysigde N.I.P.N.-metode staan as die "Castellion"-metode bekend.

As 'n vergoedingspesialis is Lawler (1971, 259) van mening dat die korrekte poswaarderingsmetode van die uiterste belang is: ...."the purpose of any job evaluation program .... is .... to produce a high level of pay satisfaction at the lowest possible cost. A good job evaluation program can do this!"

#### 3.4.4.4 Posgrade

Poswaarderingsmetode maak dit moontlik om die hiërargie van poste in posgrade te verdeel (Groothuis, 1974, 63). Die genoemde "Castellion" - poswaarderingsmetode verdeel die poshiërargie in 15 posgrade, waarvan 7 posgrade gesalieerd is (Biesheuvel, 1976, 7).

#### 3.4.4.5 Loon- en salarisopnames

Die posbeksleërsvereistes word in elke posgraad omskryf sodat die bestaande vergoeding in elke posgraad met dieselfde posgrade in resente loon en salarisopnames vergelyk kan word (Bowie en Lipton, 1973, 75) (Groothuis, 1974, 64). Dikwels word loon- en salarisopnames geïntegreer met posgrade in die bedryf (Biesheuvel, 1976, 12).

#### 3.4.4.6 Voorlopige vergoedingstruktuur

Die sesde stap wat volg, is die daarstelling van 'n vergoedingstruktuur

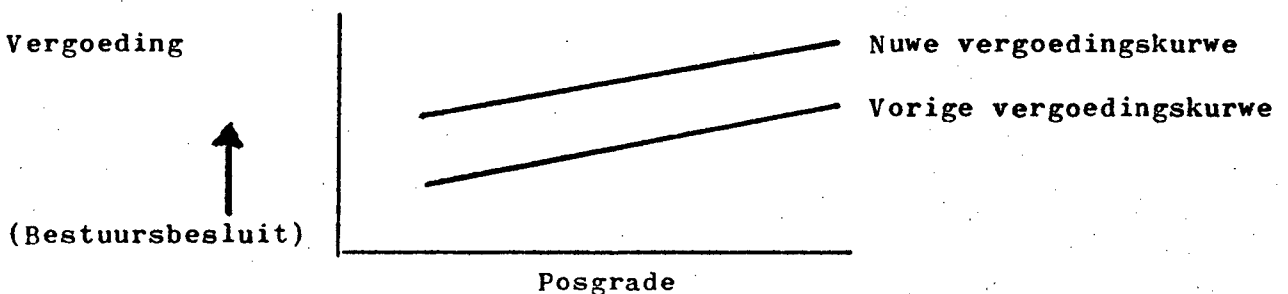


vir alle poste. Sover moontlik word daar tred gehou met die vergoedingsopnames. In die struktuur word minimum en maksimum skale vir elke posgraad neergelê.

Deur gebruik te maak van loon en salarisopnames is dit duidelik dat die onderneming kan sorg dra dat sy vergoeding in lyn met die res van 'n bedryf is. Daar moet egter op die groot nadeel van hierdie opnames gewys word, naamlik dat dit soms 'n platform vir inflasionêre looneise kan bied (People and Profits, 1975, 6).

#### 3.4.4.7 Salarisaanpassings

Salarisaanpassings kan op 'n individuele basis of 'n algemene ("verhogings") basis geskied. Onderstaande skets dui aan hoe algemene verhogings die individu raak. Dit is bloot 'n verhoging van die salarisstruktuur en geskied by wyse van 'n direksie- of bestuursbesluit (Belcher, 1962, 22).



Figuur 3.1 - Algemene salarisaanpassings d.m.v. 'n bestuursbesluit.

Individuele verhogings geskied via twee kanale:

Eerstens is daar promosie soos die plasing van 'n individu in 'n ander pos of werk met groter uitdagings, verantwoordelikhede en les bes ook in 'n hoër vergoedingskategorie (Groothuis, 1974, 65).

In die tweede instansie kan 'n meriete-beoordelingstelsel gebruik word. Merietebeoordeling is die sistematiese evaluasie van personeel deur toesighouers of ander persone wat met die posvereistes bekend is (Tiffin en Mc Cormick, 1970, 223).

Wanneer daar van 'n merietebeoordelingstelsel gebruik gemaak word, moet dit aan vele strenge vereistes voldoen (Lemmer, 1976, 47). Die hoof vereistes wat gestel word, kan kortliks soos volg opgesom word:

- (i) Die meriete-beoordelingstelsel moet onderskei tussen persoonlikheids eienskappe en prestasie. Die klem val nie op wat 'n persoon skyn om te wees nie, maar veel eerder watter prestasie by wel lewer.
- (ii) Die beoordeling van werknemers moet geskied op vooraf opgestelde kriteria. Die werknemer moet weet watter vereistes aan hom gestel gaan word.
- (iii) Die stelsel moet aanpasbaar by veranderde omstandighede wees.
- (iv) Dit moet die "moeilik meetbare" elemente ook insluit, al skyn die beoordeling daarvan 'n probleem te wees.
- (v) Die beoordelingskale moet omskryf word sodat daar vir die minder ingeligte beoordelaar tog riglyne vir beoordeling gebied word.
- (vi) Die merietebeoordelingstelsel moet die resultate so uitspel dat die werknemer tot 'n mate homself daarop kan evalueer.

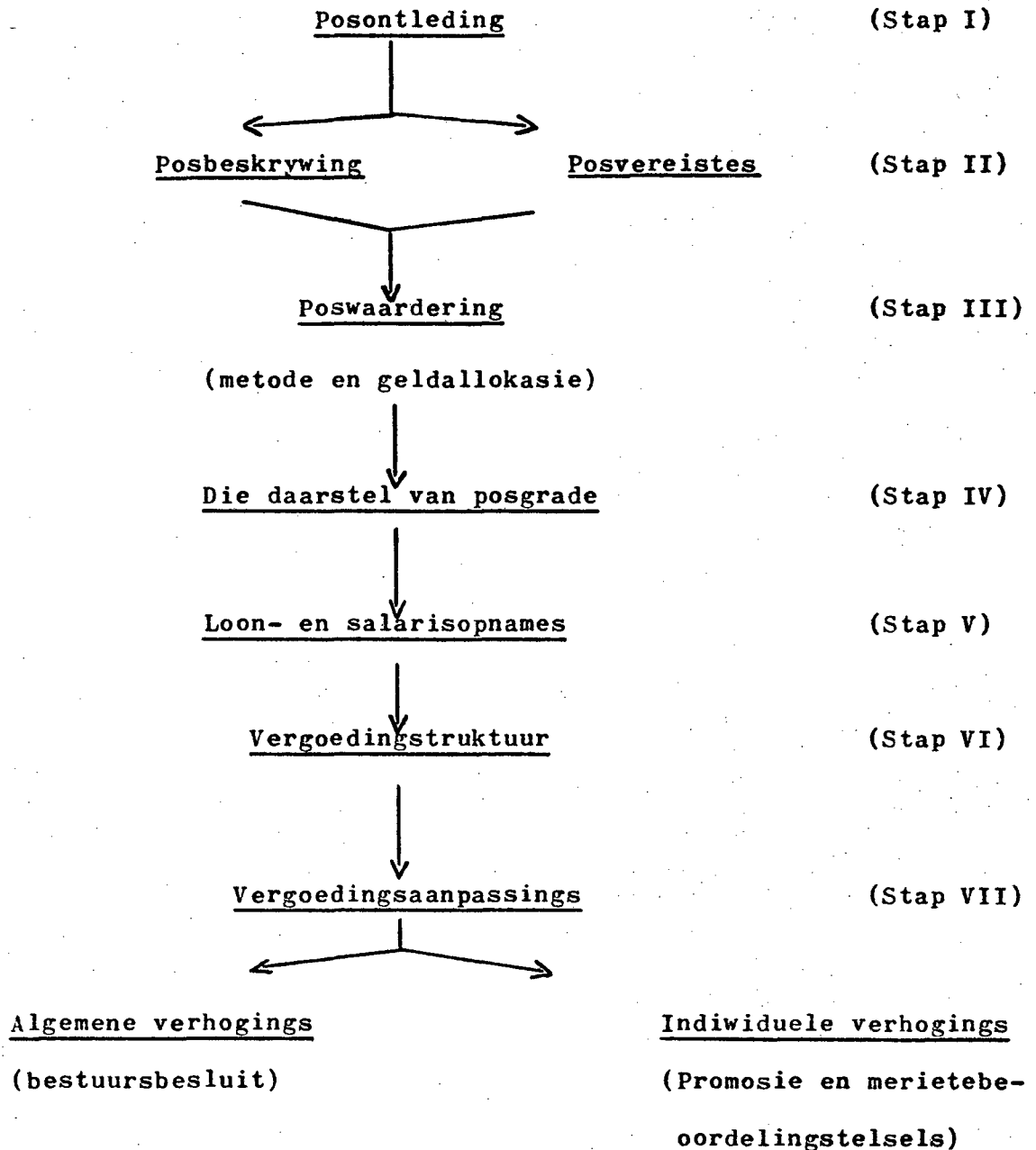
Daar is verskeie tegnieke wat vir merietebeoordeling gebruik word.

Tiffin en Mc Cormick (1970, 227) wys op vier hoof tegnieke, naamlik:

- (i) Beoordelingskale
- (ii) Werkervergelykingskale
  - (a) Rangorde
  - (b) Gepaarde vergelyking
  - (c) Geforseerde keuse
- (iii) Kontrolelyste
  - (a) Geweegde item
  - (b) Geforseerde keuse

## (iv) Kritiese insidente in die werksituasie.

Die proses waarvolgens 'n onderneming 'n vergoedingstruktuur saamstel, soos in die voorafgaande paragrafe beskryf is, kan soos volg skematies saamgevat word:



Figuur 3.2 - 'n Skematiese voorstelling van die vasstelling van 'n vergoedingstruktuur.

#### 3.4.4.8 Samevatting

Uit die voorafgaande bespreking blyk dit duidelik dat die bepaling van vergoeding bepaald 'n wetenskaplike en stelselmatige proses is. Die algemeen aanvaarde ou Bybelse gebruik van 'n dagloon vir werk, ongeag wie die arbeider is, is deur evolusionêre veranderings tot 'n hoogs ingewikkelde taak omskep.

Die vergoedingstruktuur wat daar gestel word, is egter nie die alfa en omega nie, aangesien ander invloede ook 'n bepalende rol speel, soos die tendense op die arbeidsmark, verbruikersprysindeks, belastingskale en die potensiaal van 'n persoon (Lemmer, 1976, 3).

### 3.5 Die vergoeding van werknemers

#### 3.5.1 Inleiding

Vergoeding wat aan werknemers gegee word, kan onder twee hoofde geklassifiseer word, naamlik, direkte en indirekte vergoeding.

Direkte vergoeding word as enige vergoeding in die vorm van salarisse, lone, kommissies, oortydverdienstes en ander wyses waarop die werknemer kontant verdienstes bekom, gedefinieer (Swart, 1976, 1).

Daarteenoor is indirekte vergoeding saamgestel uit 'n wye reeks van voordele en dienste wat voorsiening maak vir vergoeding wat nie as deel van lone, salarisse en merietebonusse beskou word nie (Swart, 1976, 1).

Vele betekenis word aan indirekte vergoeding geheg en hierdie begrip word deur die volgende woorde omskryf: Byvoordele, salaristoevoegings, nie-loon voordele, sosiale vergoeding, bykomstige vergoeding en indirekte betalingspraktyke (Belcher, 1962, 487).

Indirekte vergoeding word heel dikwels nie in die vorm van geld aan

werknemers gegee nie en val dus buite die breë besprekingspunt, maar aangesien hierdie wyse van vergoeding in die meer senior posisies in 'n toenemende mate gegee word en dit soms soveel as 25% van die totale werknemersvergoedingskoste uitmaak (Swart, 1976, 2), sal later slegs 'n kort bespreking hieroor gevoer word.

### 3.5.2 Direkte vergoeding

#### 3.5.2.1 Algemeen

Direkte vergoeding maak die grootste gedeelte van die vergoeding samestelling uit. Soos genoem, word die goeie presteerder d.m.v. individuele salarisaanpassings vergoed. Hierdie individuele besoldigingselement by die vergoedingstelsel het 'n sterk aansporingseffek op personeel. Waar die vergoeding verband hou met regstreekse prestasie, soos produksie-eenhede, tyd gewerk en dies meer, staan dit as lône bekend (Taylor en Pierson, 1957, 182).

In die veertiger jare van hierdie eeu is daar algemeen aanvaar dat bestuurders relatief gesien tot die laer hiërargiese werknemers abnormaal hoog besoldig is. Sedertdien het die toedrag van sake verander omdat die pendulum na die onderkant oorbeweeg het. Die gaping tussen gewone amptenare en uitvoerende personeel het merkbaar gekrimp (Patton, 1965, 106).

'n Verdere aspek wat aansienlik verander het, is die persentuele styging van indirekte vergoeding by die totale besoldiging aan alle vlakke werknemers (Lewellen, 1968, 128).

In die hoër poste het daar die neiging ontstaan om aan die top-amptenare 'n seggenskap in die samestelling van hulle vergoedingspakket te gee. Die vermoede bestaan dat hierdie voorreg ook later die laervlak-

werker te beurt sal val (Schuster, 1972, 12). Afgesien van hierdie buigsaamheid van vergoedingsamestelling, is daar ook die neiging om laer salarisse (direkte vergoeding) met beter besoldigingsinkremente en byvoordeleskemas aan werknemers te bied (Gouws, 1968, 30).

### 3.5.2.2 Aansporingsvergoeding

Aansporingsvergoeding is 'n vorm van direkte vergoeding. Hierdie wyse van vergoeding hou regstreeks met die prestasie wat gelewer is, verband. Dit is daarom te verstane waarom daar al in studies wat in die verlede gedoen is, 'n verband tussen die gee van hierdie vorm van vergoeding en hoër produktiwiteit, gevind is (Beach, 1971, 258).

### 3.5.2.3 Berekeningswyses

Individuele geld-aansporingstelsels werk hoogs effektief wanneer die werker in isolasie of onafhanklik kan werk. Probleme ontstaan egter wanneer hierdie aansporingstelsels op 'n groep persone, wat interafhanklike posisies tot mekaar bekleed, van toepassing gemaak word. Daar bestaan by laasgenoemde geval die redenasie dat 'n winsdelende of algemene aansporingsstelsel ontwikkel moet word. Die onderskeid tussen individuele aansporingsplanne en die organisasie of breë tipe van winsdelende planne is dat by individuele aansporingsplanne die individu in isolasie beoordeel en dienooreenkomstig daaruit voordeel trek. By die winsdelende skemas bestaan die gedagte dat daar aan 'n gemeenskaplike doel gewerk word en dat goeie resultate tot almal se voordeel sal strek (Leavitt, 1969, 221).

Die berekeningsmetodes van aansporingsvergoedingstelsels is dikwels tot wedersydse voordeel van individuele werknemer en- gewer (Jackson, 1970, 129).

Enkele berekeningswyses kan soos volg geklassifiseer word:

(i) Stukwerk: (gedifferensieerde skale)

Metodes van - Taylor

- Merrick en

- Vemping

(ii) Kombinasie van stuk- en tydbesparende maatreëls:

Metodes van - Emmerson

- Grantl en

- Bedaux (Owler, 1968, 100).

(iii) Winsdelende bonusse:

Metode van - Scanlan (Jackson, 1970, 139).

3.5.2.4 Die gevolge van die verskillende berekeningswyses

Die wyse waarop geld (vergoeding) gegee of bereken word, beïnvloed die organisatoriese gedrag van die werknemer op 'n regstreekse of onregstreekse wyse. Die resultate wat deur elke berekeningswyse behaal word, kan soos volg aangestip word:

- (i) Indien 'n werker suiwer op 'n tyd- of salaris-basis betaal word, stel die oneffektiewe werker hoër koste vir die werkgever daar.
- (ii) Die stukvergoedingstelsels gee daartoe aanleiding dat die oneffektiewe werker sy direkte inkomste self gaan verminder (Owler, 1968, 106).
- (iii) Die oorbetalings-effekte volgens laasgenoemde stelsel kom neer op laer produktiwiteit (Woods en Lawler, 1970, 238).
- (iv) Ten spyte daarvan dat 'n tydstelsel laer inkomstes mag inhou,

skyn dit dat die meeste werkers dit verkies a.g.v. die hoër sekuriteit wat dit bo 'n stukwerkstelsel inhou (Lawler, 1971, 161).

- (v) Die winsdelende aansporingskemas is daarop gemik om tot wedersydse voordeel van werkgewer en -nemer te wees (Jackson, 1970, 140). Maar daar moet op gelet word dat so 'n skema slegs met die volle vertroue van werknemers sal funksioneer (Whyte in Lawler, 1971, 159).

### 3.5.3 Indirekte vergoeding

#### 3.5.3.1 Algemeen

Tydens die Tweede Wêreldoorlog is lone bevries om werknemers te verhoed om van werk te verander. Om steeds beter vergoeding as mededingers van werknemers te bied, is byvoordele in verskeie vorme ingestel, om sodoende die bevriesing te omseil (De Klerk, 1967, 1).

Die afgelope 10 jaar het indirekte vergoeding persentasiegewys heelwat vinniger as direkte vergoeding toegeneem. In sover indirekte vergoeding neerkom op gesondheidsdienste, sekuriteit en ander voordele, bestaan daar regverdiging voor. Maar die vraag wat elke vergoedingspesialis oor sekerheid moet verkry, is of hierdie vorm van vergoeding, wat 13.7 persent van die gemiddelde vergoedingsamestelling beslaan, voldoende deur werknemers na waarde geag word (Langenhoven en Verster, 1972, 26).

#### 3.5.3.2 Redes vir die verskaffing van indirekte vergoeding

Daar is 'n verskeidenheid van redes waarom 'n onderneming indirekte vergoeding as komponent van sy vergoedingsaanbieding insluit. Dit kan kortliks soos volg gestel word:

- (i) Mededingers verskaf dit;



- (ii) Dit strek tot die wedersydse voordeel van werkgewer (goedkoper in sekere gevalle) en werknemer (belasting-aspekte);
- (iii) Dit help om hegte bande met die werkgewer te smee, bv. huislenings en pensioenskemas;
- (iv) Dit is 'n goeie higiëne-faktor (ala Herzberg) vir die higiëne-soeker;
- (v) Dit is 'n vorm van erkenning;
- (vi) Deur die sekuriteitsfunksies wat daardeur verrig word, verkry die onderneming 'n paternalistiese rol (Swart, 1976, 6).;
- (vii) Daar bestaan 'n vermoede dat byvoordele arbeidsomset en werk-afwesigheid mag verlaag (De Klerk, 1967, 3) en
- (viii) Laastens kan bygevoeg word dat sekere byvoordele deur wetgewing verpligtend gemaak is.

### 3.5.3.3 Verskillende tipes van indirekte vergoeding

Daar is reeds genoem dat indirekte vergoeding 13.7 persent van die gemiddelde werker se vergoeding uitmaak. Uit studies wat in die V.S.A. onderneem is, blyk dit dat die uitvoerende amptenare se vergoeding gemiddeld 33 persent uit indirekte vergoeding bestaan. Veral in die hoër poste is die aanbod van byvoordele dikwels 'n spesialisasie-veld wat daarop gemik is om die progressief stygende belastingskale te vermy (Marais, 1971, 10).

Die selektiewe aanbod van indirekte vergoeding verskaf aan die werker gevolglik 'n "verskuilde" inkomste (Barker, 1972, 19).

Indirekte vergoeding kan onderverdeel word in finansiële en nie-finansiële voordele. Die mees bekende indirekte vergoedingswyses sien soos volg daaruit:

### Finansiële indirekte vergoedingswyses

(i) Vergoeding vir tyd nie gewerk:

betaalde verlof, ontslagvergoeding, rusperiodes en etenstye, verlore tyd, inroep en aanmeldvergoeding en militêre verlof.

(ii) Sekuriteitsvoordele:

gesondheid- en mediese dienste, groeplewensversekings, pensioenskemas, gewaarborgde lone en ander dienste.

(iii) Ekstra dienste:

aandele-skemas

### Nie-finansiële indirekte vergoedingswyses

(i) Professionele dienste beskikbaar:

voorligting, regshulp en opvoedkundige bystand

(ii) Dienste vir werkersgerief verskaf:

kafeteria-stelsel, biblioteek, maatskappywinkels, behuising, ontspannings- en sportfasiliteite, (De Klerk, 1967, 4-13) (Swart, 1976, 11).

#### 3.5.3.4 Samevatting

Uit die voorafgaande bespreking kan daar afgelei word dat indirekte vergoeding oor 'n wye front aangebied word. As 'n vorm van vergoeding van werkgewerskant, is dit koste-gewys 'n aspek wat die volle aandag behoort te verg, aangesien daar sedert die Tweede Wêreldoorlog 'n fenomenale toename daarvan wees. Die vraag wat die werkgewer hom telkens moet afvra, is of hierdie koste-item werklik geregverdigd is.

Vir doeleindes van hierdie studie val die klem op finansiële vergoeding (geld) en in terme hiervan, is indirekte vergoeding van minder belang.

Vervolgens sal daar aandag aan die Suid-Afrikaanse vergoedingsituasie gegee word.

### 3.6 Die Suid-Afrikaanse vergoedingsituasie met spesiale verwysing na die vergoedingsdifferensiasie wat bestaan

#### 3.6.1 Inleiding

Vergoedingsverskille bestaan nie slegs tussen individuele werknemers nie, Daar kan ook sekere "groepstendense" waargeneem word. Die tendense wat hier na verwys word, is die differensiasie wat daar tussen beroepe, geslagte, grade van geskooltheid, private en openbare sektore asook tussen rasse- en etniese groepe bestaan. Soos later aangetoon sal word, gee hierdie differensiasie dikwels tot groot loongapings aanleiding, wat soms 'n minder gunstige beeld na buite weerspieël.

#### 3.6.2 Differensiasie tussen enkele beroepe

Elke beroep behels die verrigting van sekere take en werkers in die beroepe word dienooreenkomstig vergoed. Dit is veral oor die langtermyn dat verskille in die vergoeding tussen beroepe duidelik na vore kom.

Ter illustrasie van hoe die vergoeding tussen beroepe oor 'n leeftyd daaruit sien, kan die volgende gegewens wat in 1973 versamel is, aangetoon word. Hierdie data het betrekking op manlike werknemers. Vir doeleindes van hierdie vergelyking is die gemiddelde dienstermyn, sowel as die gemiddelde vergoeding oor daardie tydperk in ag geneem. Die vergoeding wat hier weergegee word, is die netto verdienste nadat die vereiste belastingaftrekkings gemaak is (De Klerk, 1975, 63).

TABEL 3.1

KONTANTWAARDE\* VAN VERWAGTE INKOMSTE VERDISKONTEER TEEN 0% EN 6% VIR SELFGEËMPOJEEERDES EN WERKNEMERS

RAND					
Beroep	Kontantwaarde van verwagte inkomste verdiskonteer teen 6% p.j.	Rangorde van winsgewendheid	Beroep	Verwagte inkomste oor arbeidslieftyd	Rangorde van winsgewendheid
<b>Selfgeëmplojeerdes</b>			<b>Selfgeëmplojeerdes</b>		
Landmeter	130000	1	Mediese spesialis	530000	1
Rekenmeester/Ouditeur (geregistreer)	130000		Rekenmeester/Ouditeur (geregistreer)	495000	2
Bourekenaar	115000	2	Bourekenaar	485000	3
Ingenieur	115000		Ingenieur	475000	4
Mediese spesialis	115000		Algemene mediese praktisyn	460000	5
Algemene mediese praktisyn	115000		Argitek	450000	6
Tandarts	115000		Landmeter	450000	
Prokureur	110000	3	Prokureur	445000	7
Argitek	110000		Tandarts	435000	8
Advokaat	105000	4	Advokaat	430000	9
Apteker	95000	5	Apteker	375000	10
Veearts	90000	6	Veearts	345000	11
Boer	75000	7	Boer	305000	12
<b>Werknemers</b>			<b>Werknemers</b>		
Rekenmeester/Ouditeur (geregistreer)	85000	1	Rekenmeester/Ouditeur (geregistreer)	325000	1
Maatskappysekretaris	80000	2	Maatskappysekretaris	320000	3
Bourekenaar	80000		Bourekenaar	305000	3
Verkoops- en verwante poste	75000	3	Mediese spesialis	305000	
Landmeter	75000		Landmeter	300000	4
Rekenmeester/ouditeur (nie-geregistreer)	70000	4	Algemene mediese praktisyn	300000	
Aardwetenskaplike	70000		Aardwetenskaplike	300000	
Personeelbestuurder/-beampte	70000		Prokureur	295000	5
Ingenieur	70000		Ingenieur	290000	6
Lektor/Dosent	70000		Wiskundige	290000	
Wiskundige	70000		Lektor/Dosent	290000	
Argitek	65000	5	Argitek	280000	7
Prokureur	65000		Stads- en streeksbeplanner	280000	
Stads- en streeksbeplanner	65000		Personeelbestuurder/-beampte	280000	
Algemene mediese praktisyn	65000		Verkoops- en verwante poste	280000	
Ekonomiese/bedryfskonoom	65000		Ekonomiese/bedryfskonoom	275000	8
Apteker	65000		Fisikus	270000	9
Chemikus	65000		Rekenmeester/Ouditeur (nie-geregistreer)	270000	
Mediese spesialis	65000		Chemikus	260000	10
Fisikus	60000	6	Sielkundige	250000	11
Sielkundige	60000		Inligtings-/Skakelbeampte	245000	12
Veearts	60000		Apteker	240000	13
Biblioteekaris/argivaris	55000	7	Biblioteekaris/Argivaris	240000	
Inligtings-/Skakelbeampte	55000		Veearts	235000	14
Onderwyser	55000		Biologiese wetenskaplike	235000	
Biologiese wetenskaplike	55000		Onderwyser	235000	
Landbouvoorligter	45000	8	Landbouvoorligter	190000	15
Predikant	30000	9	Predikant	170000	16

\*Benader tot die naaste R5000

Na aanleiding van hierdie tabel moet daar 'n onderskeid tussen die groep werkers wat selfgeëmplojeerd is en daardie groep wat as "werknemers" geklassifiseer is, getref word. Die selfgeëmplojeerde werker werk vir homself, teenoor die werknemer wat in diens van 'n werkgewer staan. Die twee groepe kan nie op 'n regstreekse wyse met mekaar vergelyk word nie, aangesien 'n selfgeëmplojeerde se inkomste soos hier aangedui is, mag voortspruit uit sy arbeid, kapitaal en ondernemerskap, terwyl 'n werknemer slegs vir sy arbeid vergoed word (De Klerk, 1975, 1).

Ten opsigte van die selfgeëmplojeerdes is die kontantwaarde van die verwagte inkomstes die hoogste in die geval van die landmeter, en die geregistreeerde ouditeur, terwyl die boer die swakste daaraan toe is. Wanneer dié werkers se inkomstes oor 'n verwagte leeftyd gesommeer word, skyn die mediese spesialis die beste daaraan toe te wees. Die verklaring vir hierdie verskuiwing is dat die mediese spesialis se verwagte inkomste 'n hoër progressiwiteit toon.

Indien daar na die werknemers se verwagte kontantwaarde van hulle inkomstes gekyk word, skyn die geregistreeerde ouditeur weer die beste daaraan toe te wees, terwyl 'n predikant en 'n landbouvoorligter respektiewelik die swakste daaraan toe is. Na aanleiding van laasgenoemde beroepe se "swakker finansiële posisies", moet daar bygevoeg word dat behuisings- en vervoervoordele nie in ag geneem is nie. Ten opsigte van die werknemers, is dit interessant om daarop te wys dat dieselfde tendens, naamlik hoër inkomstes op 'n latere stadium in 'n persoon se dienstermyn, ook by die mediese spesialis wat as werknemer 'n praktyk beoefen, waargeneem word. Dit skyn voorts dat verkoops personeel die teenoorgestelde tendens openbaar, naamlik hoër aanvanklike inkomstes wat stelselmatig neig om af te plat.

Hierdie inkomstestrome van selfgeëmplojeerdes en werknemers kan verder in terme van arbeids- of beroepswinsgewendheid uitgedruk word, as die opleidings- en ander kostes van die werker oor sy dienstermyn gedelg word. Om die rede beskou Yoder (1970, 335) opleidings- en ontwikkelingskoste as 'n belegging en het daar hieruit 'n benadering ontstaan wat die kapitale investering in mannekrag ondersoek. Volgens hierdie benadering moet 'n hoër gekwalifiseerde persoon langer vir 'n organisasie werk om sy kostes te delg (Brand, Van der Merwe en Boshoff, 1974, 33).

Elke beroep bring sekere opleidings- en ander kostes mee. 'n Groot deel van die opleidingskoste word uitgemaak uit verbeurde inkomste gedurende die studie- of opleidingstydperk. Indien hierdie kostes van die maontlike kontantwaarde van die verdiskonteerde inkomste afgetrek word, kan dit soos volg in die onderstaande tabel aangedui word: (De Klerk, 1975, 56).

TABEL 3.2

## RANGORDE VAN WINSGEWENDHEID VAN BEROEPE VIR WERKNEMERS

(RAND)

Rangorde	Beroep	Kontantwaarde van verwagte inkomste verdiskonteer teen 6% p.j.
1	Rekenmeester/Ouditeur (geregistreer)	85 000
2	Maatskappysekretaris	80 000
	Bourekenners	80 000
3	Verkoops- en verwante poste	75 000
	Landmeter	75 000
4	Rekenmeester/Ouditeur (nie-geregistreer)	70 000
	Aardwetenskaplike	70 000
	Personeelbestuurder/-beampte	70 000
	Ingenieur	70 000
	Lektor/Dosent	70 000
	Wiskundige	70 000
5	Argitek	65 000
	Prokureur	65 000
	Stads- en streeksbeplanner	65 000
	Algemene mediese praktisyn	65 000
	Ekonomiese/Bedryfsekonoom	65 000
	Apteker	65 000
	Chemikus	65 000
	Mediese spesialis	65 000
6	Fisikus	60 000
	Sielkundige	60 000
	Vecarts	60 000
7	Bibliotekaris/Argivaris	55 000
	Inligtings-/Skakelbeampte	55 000
	Onderwyser	55 000
	Biologiese wetenskaplike	55 000
8	Landbouvoorligter	45 000
9	Predikant	30 000

Uit meegaande tabel, blyk dit dat geregistreerde ouditeurs, maatskappysekretariesse en bourekenaars respektiewelik die beste daaraan toe is. Hierteenoor bied die predikants-, onderwys- en ander beroepe die swakste finansiële voordele vir die opleidingskoste aangegaan.

Die voorafgaande bespreking toon duidelik die verskille in beroepsvergoeding aan. Alhoewel sekere beroepe soos byvoorbeeld die van die mediese spesialis, 'n hoë inkomstestroom oplewer, is die opleidingskoste van hierdie beroep so hoog, dat die winsgewendheid daarvan baie laag is.

Die inkomste- en winsgewendheidsverskille van verskillende beroepe mag moontlik 'n verklaring vir die resultate van die navorsingstudie van Wernimont en Fitzpatrick (1972) oor die verskille in betekenis van geld tussen beroepe, bied. In hierdie studie wat in die V.S.A. onder verskillende beroepe gedoen is, is daar aangetoon dat die betekenis van geld tussen die verskillende beroepe geweldig verskil. Daar sal later in hierdie hoofstuk aangedui word dat hierdie vergoedingsverskille ook tussen verskillende rasse- en etniese groepe bestaan, sodat daar verwag kan word dat geld se betekenis tussen die groepe mag verskil.

### 3.6.3 Differensiasie op grond van geslag

In die openbare sektor is die posisie van die vrou heelwat beter as haar eweknie in die private sektor.

'n Ondersoek wat in 1972 in die private sektor onderneem is, het aan die lig gebring dat die vrou van 16 tot 35 persent minder vergoeding binne dieselfde posgraad as die manlike werknemer ontvang. By laer posgrade is hierdie verskil nie so groot nie (U.A.L., 1972).

Voorts is dit interessant om daarop te let dat sekere vakbonde in Brittanje 'n minimum vergoeding van £20 per week vir hulle lede in die vervaardiging sektor eis. Tog het die bekend geword dat die gemiddelde

vroulike werknemer in dié sektor slegs £17.20 per week ontvang (Buckingham, 1973, 104).

Afgesien van die vergoedingdifferensiasie, skyn dit ook dat sekere topposte van die vroulike werknemers weerhou word (Baqwa, 1973, 11).

#### 3.6.4 Differensiasie tussen die private- en openbare sektore

Die openbare sektor is 'n belangrike en groot werkverskaffer. As die landbousektor uitgesluit word, werk daar 25 persent van die ekonomiese aktiewe persone in Suid-Afrika in hierdie sektor. Uit 'n opname wat in 1972 gemaak is, blyk dit dat die gemiddelde verdienste van werknemers in die openbare sektor 26 persent laer as die private sektor is (Boshoff, 1972, 17).

#### 3.6.5 Differensiasie tussen geografiese streke

Die lewensduurte is nie orals in Suid-Afrika dieselfde nie. Uit opnames wat gemaak is, blyk dit dat die Witwatersrand en omstreke 'n hoër lewensduurte vir werknemers teweegbring. Daarom vergoed sekere nasionale werkgewers hulle werknemers in die een ander streke tot soveel as R25 per maand meer (Salaries, 1972, 236).

#### 3.6.6 Differensiasie tussen rasse- en etniese groepe ("die loongaping")

##### 3.6.6.1 Algemeen

By die berekening van die loongaping word die taak van die statistici bemoeilik deur die wisseling in geskooldheid van werknemers, groot getalle in die laer posgrade en afwesigheid van sekere rasse- en etniese groepe in die hoër posgrade (Orpen, 1976, 28).

Daar is genoem dat vergelyking tussen soortgelyke werksgroepe van verskillende groepe prakties moeilik hanteer- en verwerkbaar is, maar as



ons 'n geheelbeeld wil kry van wat die "gemiddelde" vergoedingskerwe is, blyk die volgende 'n gangbare aanduiding te gee: (Horner, 1972, 9)

TABEL 3.3

Die gemiddelde vergoeding per rasse- en etniese groep in die verskillende sektore (Maandelikse vergoeding in Rand in 1972)

Sektore	Blank	Kleurling	Asiaat	Bantoe
Vervaardiging	315	73	80	52
Mynbou	314	71	93	19
Konstruksie	326	110	144	49
Sentrale Regering	293	145	195	52
S.A.S. & H.	295	71	54	52

Hieruit kan duidelik afgelei word dat die Blanke-werknemer heelwat beter (finansieel) daaraan toe is.

Vanaf 1960-1970 het die vergoeding van die gemiddelde Blankewerknemer met 87 persent gestyg. Hierteenoor was die Nie-Blanke se styging in vergoeding 80 persent (Horner, 1972). Hierdie tendens was egter van korte duur, aangesien ander groepe sedertdien relatief beter in vergelyking met die Blanke besoldig is. Vanaf September 1970 tot April 1973 het die lone van Kleurlingmans met 38.6 persent gestyg, wat die hoogste toename vir alle rasse en etniese groepe in die tydperk was (Die Burger, 5 Mei 1973).

Indien daar na die algemene tendens sedert 1973 gekyk word, blyk dit dat die Blanke aan die kortste ent getrek het (Kwartaalblad van die S.A. Reserwebank, Maart 1976). Onderstaande tabel som die situasie soos volg op:

TABEL 3.4

Die persentuele verhoging in vergoeding vanaf Mei 1973 tot Augustus 1975

Groep	Blank	Kleurling	Asiaat	Bantoe
<u>Werkverskaffing</u>	%	%	%	%
Mynbousektor	54%	70%	69	171
Vervaardigingsektor	32	29	41	51
Konstruksiesektor	25	41	33	46
Motorhandel	35	37	38	37
Banke	36	50	44	55
Bouverenigings	26	33	36	43
Versekerings	51	55	30	66
Universiteite	25	51	70	65

\* Blankewerknemers ontvang 10% verhogings vanaf 1/7/76

\* Nie-Blankewerknemers ontvang 15% verhogings vanaf 1/7/76 (Nel, 1976)

Samevattend kan daar dus gesê word dat die posisie van die Nie-Blanke in die land die afgelope vyf jaar geweldig verbeter het.

#### 3.6.6.2 Die loongaping in die mynbousektor

Die loongaping in die mynbousektor word as onrusbarend hoog bestempel. Daar is reeds genoem dat Nie-Blankewerknemers veral in die laer posgrade verteenwoordig is, teenoor die Blankewerknemer wat oorwegend in hoër posgrade en poste verteenwoordiging geniet.

Wilson (1972, 234) wys daarop dat die loongaping sedert 1911 van 11,7:1 (Blank tot Nie-Blank) tot 17,9:1 in 1969 gestyg het (Sien ook Buthelezi, 1973, 5). Alhoewel laasgenoemde gegewens enkel en alleen teen Suid-Afrika gehou word, bestaan daar soortgelyke wanverhoudings in ander ontwikkelde lande, bv. 17:1 in Zaïre (Turner, 1968, 16).

Die verhoudings wat hierbo genoem is, kan nie met mekaar in vergelyking gebring word nie, omdat daar ten minste twee veranderlikes is wat daarop inwerk. Ten eerste, soos by alle wetenskaplike vergelykings, moet homogeniteit in 'n vergelyking ingebou word. In die geval van mynbou word die laer poste in 'n myn uitsluitlik deur ongeskoolde arbeid verrig, wat deur Nie-Blankes gevul word. Hierteenoor is die hoër posgrade die myntegnici, wat deur hoogs geskoolde arbeid beman en gevolglik oorwegend deur Blankewerknemers gevul word. Tweedens verskil die aard van aanstellings van Blanke en Nie-Blanke-mynwerkers. Die Nie-Blankewerknemer word gewoonlik deur middel van kontraktuele onderhandelinge gerekruteer, sodat die aard van sy aanstelling tydelik mag wees en hy soms vir 'n termyn van minder as 'n jaar diens aanvaar, wat die gemiddelde vergoeding van sy groep verlaag. Die Blanke-mynwerker se aanstelling is gewoonlik van permanente aard.

Uit bogenoemde bespreking kan daar afgelei word, dat veralgemenings t.o.v. 'n loongaping tussen Blank en Nie-Blank nie wetenskaplik geregverdig kan word nie, aangesien geskooldheid en ander faktore die gaping noodwendig beïnvloed. Dit is interessant om daarop te let dat internasionale organisasies nie hierdie aspekte in ag neem nie (Buthelezi, 1973).

Vir doeleindes van hierdie hoofstuk word die loongaping gekwantifiseer om die nodige eksaktheid te verkry.

### 3.6.6.3 Die kwantifisering van die loongaping

#### 3.6.6.3.1 Die Blanke loongaping t.o.v. die geskooldheid en ongeskooldheid van die arbeid

Die loongaping ten opsigte van geskoold en ongeskoolde Blankewerknemers

is 1,4:1 en kan as baie klein bestempel word. Daar bestaan 'n soortgelyke verhouding in die V.S.A. (Orpen, 1976, 29).

Etheridge (1973, 3) verklaar hierdie tendens aan die hand van 'n kunsmatige tekort (moontlik a.g.v. werkreservering) wat daar ten opsigte van ongeskoolde Blankewerknemers bestaan. Die bestaande tekort strek tot die finansiële voordeel van dié werknemer.

#### 3.6.6.3.2 Die Nie-Blanke loongaping t.o.v. die geskooldheid en ongeskooldheid van arbeid

Die verhouding skyn hier ietwat beter as in die geval van die Blankes te wees. Die vergoeding verbonde aan die laer posgrade word gedeeltelik deur die minimum lone wat neergelê word, verhoog, sodat hierdie verhouding van 1,2:1 ook gunstig met ander lande vergelyk (Orpen, 1976, 30).

#### 3.6.6.4 Die gemiddelde loongaping t.o.v. Blank en Nie-Blank

Hierdie loongaping skyn buite verhouding hoog te wees, naamlik 6:1, in die guns van die Blanke (Orpen, 1976, 30) (Buthelezi, 1973, 5).

In 1972 was hierdie loongaping 5,8:1 in die Transvaalse Provinsiale Administrasie (Kraft, 1973, 663).

#### 3.6.6.5 Loongaping tussen Blanke en Kleurling

Indien daar na die tendens die afgelope vyf jaar, d.w.s. van 1970-75, gekyk word, blyk dit dat die reëls vergoedings-toename vir die gemiddelde Blankewerknemer 5,8 persent was, teenoor 16,6 persent in die geval van die Kleurling (Volkshandel, Oktober 1976, 39). Dit beteken dat die vergoedingsaanpassing in die guns van die Kleurling was.

Alhoewel laasgenoemde gegewens 'n bemoedigende beeld weerspieël, is dit duidelik dat die ongeskooldheid van die arbeid die uitskakeling van 'n

loongaping kortwiek, aangesien die verhouding van Blanke- en Kleurlingwerkers t.o.v. die mate van geskooldheid steeds vergroot. Die gevolg is dat die loongaping noodwendig moet vergroot. Dit is belangrik om in hierdie verband te let op die bevindinge van die Erika Theron-Kommissie, wat soos volg oor die onderwys berig (1976, 193):

"Uit 'n omvattende vergelykende ontleding wat die Kommissie van die salarisskale gemaak het, het dit geblyk dat die gaping tussen die salarisskale vir Kleurling- en Blanke onderwysposte, gedurende die periode 1950 tot 1973 oor die algemeen persentueel groter geword het. Waar die salarisse van Kleurlingonderwysers byvoorbeeld in 1956 deurgaans ongeveer 75 persent van dié van die Blanke onderwysers was het dit teen 1973 benede 70 persent gedaal. Sedert 1974 was daar egter 'n merk-bare verbetering en is dit tans in die geval van bevorderingsposte tussen 80 en 85 persent van die van die Blanke onderwysers. Die meerderheid van die poste, nl. assistentposte se salarisskale is tans ongeveer 76 persent van dié van die Blankes maar is persentueel nog laer as wat dit voor 1950 was. By so 'n vergelyking moet daar in gedagte gehou word dat 'n veel groter persentasie Kleurlingonderwysers as Blanke onderwysers tans nog oor 'n onderwyskwalifikasie beskik wat op minder as 'n geslaagde senior sertifikaat gevolg het".

Na die onlangse verhogings in 1976 is die loongaping in die openbare sektor vir gelykwaardige poste 1,15:1 t.o.v. Blanke en Kleurlingwerknemers. Die hoof probleem skyn dus nie die kwessie van gelyke vergoeding vir gelyke werk te wees nie, maar veel eerder 'n oorsaaklike geskooldheidsgaping.

### 3.7 'n Blik op die lewenstandaarde van die onderskeie rasse- en etniese groepe in S.A.

#### 3.7.1 Inleiding

As 'n enkele veranderlike kan inkomste nie gedrag voorspel nie. Dit skyn egter dat die heel hoogste en laagste vlakke van inkomstetrekkers

van die samelewing, in kenmerkende statusgroepe en klasse ingedeel kan word (Barker, 1972, 18). Hoewel 'n hoë inkomste 'n hoë lewenstandaard tot gevolg kan hê, is dit nie noodwendig die geval nie.

Ekonomiese groei bring altyd groot veranderinge in enige gemeenskap te- weeg - sommige daarvan is voordelig en ander is nadelig. Die paradoks m.b.t. die ekonomiese groeiproses is juis dit: daar was in 1969 meer as twee duisend miljoen mense wat in absolute armoede gekrepeer het en alhoewel ekonomiese groei en vooruitgang daarvoor te blameer is, skyn laasgenoemde die langtermyn oplossing te wees (Barry, Bronowski, Fisher en Huxkey, 1969, 319).

In 1973 het die per kapita inkomste van alle rasse in S.A. slegs R700 (p.j.) beloop. Dit blyk dat die V.S.A. Suid-Afrika op hierdie gebied ver voor is. Die V.S.A. se syfer oortref die van S.A. 6 keer! Hier- teenoor is daar die "arm" lande soos, Tanzanië en Uganda wat slegs 'n vyfde die per kapita inkomste van S.A. kan oplewer (Orpen, 1976, 24). Dit is daarom te verstane waarom 85 persent van die wêreldarmoede in agterlike lande en gebiede voorkom (Felgate, 1973, 3).

Die sogenaamde konsumpsiefunksie werp meer lig op die lewenstandaard van die inwoners van 'n land. Basies dui dit die vlak van verbruik aan. As 'n groepie mense byvoorbeeld 'n konsumpsiefunksie van 100 persent handhaaf, beteken dit dat daardie mense hulle totale bron van inkomste "moet" verbruik om 'n gangbare bestaan te kan voer. 'n Laer konsumpsie- funksie van byvoorbeeld 80 persent, dui daarop dat 20 persent van die inkomste nie verbruik "moet" word nie; wat 'n hoër lewenstandaard moontlik maak.

### 3.7.2 Die konsumpsiefunksie en die bestedingspatroon

Hoogsontwikkelde lande soos die V.S.A., het 'n konsumpsiefunksie van laer as 80 persent. In Suid-Afrika is ons swakker daaraan toe, maar

daar was sedert 1945 'n daling in die funksie wat as 'n goeie teken gesien kan word. Waar hierdie funksie in 1945 die vertering van 96 persent van die volksproduk aangedui het, was die 1969 - syfer slegs 82 persent (Horner, 1972, 11).

Die Blanke se konsumpsiefunksie is heelwat laer as die van die Nie-Blanke s'n. In 1961 was die Blanke se verbruik 79.5 persent, teenoor die Nie-Blanke s'n van 95.8 persent in die ooreenstemmende jaar. Na aanleiding hiervan beweer Horner (1972, 11) die volgende: "The Whites are about 20 years ahead on the standard of living scale".

Die Erika Theron-Kommissie het bevind dat slegs 20 persent van die Kleurlingbevolking in staat is om die Westerse standaarde en lewenstandaarde te kan handhaaf (Die Burger, 19 Junie 1976).

Die Blanke se lewenstandaard vergelyk goed daarenteen met die van burgers van hoogsontwikkelde lande. Hulle behuisingsfasiliteite word as van die hoogste ter wêreld beskou (Gerdener, 1972, 37).

Nog 'n voorbeeld van die verskil in lewenstandaarde tussen Blank en Nie-Blank is te vinde in die aantal persone per motor in elke groep. Die Blanke beklee die 4de posisie op die wêreldranglys met 'n syfer van 2,5 persone per motor. As 'n vergelykende maatstaf kan daar op die syfers van die volgende "ryk" lande gelet word: die V.S.A. (1,7), Kanada (2,1), Australië (2,3), Wes-Duitsland (3,3) en Brittanje sowel as Frankryk (3,5). Vir die totale bevolking in Suid-Afrika is die syfer 12,2 persone per motor. Hierdie hoë syfer word veroorsaak deur die laer lewenspeil van die Nie-Blanke (Wessels, 1976, 25).

Die wyse waarop die verskillende rasse- en etniese groepe hulle inkomstes spandeer, reflekteer weer eens die meer gunstige posisie waarin die Blanke verkeer. Die inkomstebestedingspatroon sien soos volg daaruit:

TABEL 3.5

Die persentuele inkomstebesteding deur verbruikers van verskillende rasse- en etniese groepe

Goedere	Blank	Bantoe	Kleurling	Asiaat	$\bar{X}$
Voedsel	18.82	37.99	43.51	40.98	23.87
Klerasie	9.99	15.27	15.27	12.44	10.95
Behuising	14.46	6.40	9.58	11.27	12.91
Diverse	56.73	40.43	34.56	35.31	52.27
Totaal	<u>100.00</u>	<u>100.00</u>	<u>100.00</u>	<u>100.00</u>	<u>100.00</u>

(Laubser, 1971, 147)

Uit meegaande tabel volg dit dat die Blanke, t.o.v. die ander groepe, die meeste aan behuisingfasiliteite en minste aan voedsel spandeer. Die Kleurling spandeer t.o.v. ander groepe die meeste aan voedsel en klerasie.

Hierdie gegewens kan deur die wet van Engel verklaar word, naamlik: as 'n groep persone se per kapita inkomste styg sal hulle minder aan voedsel en noodsaaklike lewensmiddele spandeer (Laubser, 1971). Die Kleurlingbevolking se per kapita inkomste is aansienlik laer as die Blanke s'n, wat daartoe aanleiding gee dat hulle 'n hoër konsumpsiefunksie met 'n gevolglike laer lewenstandaard handhaaf.

### 3.7.3 Armoede

Alhoewel dit moeilik is om armoede af te baken en te definieer, kan daar tog van beraamde skattings gebruik gemaak word om die posisie hier te lande nog verder te beskryf. In die studie wat in 1972 deur Horner uitgevoer is, is die volgende bevind:



TABEL 3.6Armoede onder die verskillende etniese- en rasse-groepe

Groep	Persentasie van lede geraak
Blank	2
Kleurling	50
Indiërs (Oos-Rand)	20
Indiërs (Durban)	55
Bantoe	65

Meegaande tabel weerspieël die swak sosio-ekonomiese posisie van die Kleurling, Bantoe en Indiër in Suid-Afrika. Slegs 2 persent van die Blankes word deur die faktor armoede (soos deur Horner omlyn) geraak.

Indien daar na die bevolkingsaanwas van Suid-Afrika gekyk word, skyn dit dat die grootste toename in bevolking, onder die Nie-Blankes voorkom. Volgens Dewar (1976) verswak die sosio-ekonomiese posisie van die Nie-Blanke a.g.v. die hoë bevolkingsgroei wat volgehou word. Hy druk hom hieromtrent soos volg uit: "Die mees kritieke implikasie hiervan is dat, omdat daar 'n regstreekse verband is tussen volksgroepe en inkomste in Suid-Afrika, die grootste bevolkingstoename onder die armste mense in die land sal wees".

#### 3.7.4 Samevatting

Na aanleiding van die voorafgaande bespreking, skyn daar groot verskille in die lewenstandaarde van die verskillende bevolkingsgroepe in Suid-Afrika te wees.

Die Blanke se laer konsumpsiefunksie stel hom in staat om 'n hoër lewenstandaard te kan handhaaf. Hierdie selfde tendens is in te lees in die inkomstebestedingspatroon van die Blanke, naamlik: deur minder aan noodsaaklike lewensmiddele te spandeer.

Die Nie-Blanke, en dan spesifiek die Kleurling, openbaar 'n hoë konsumpsiefunksie, wat dit vir hom moeilik maak om 'n hoë lewenstandaard te handhaaf. Ten opsigte van die Kleurling se inkomstebesteding, blyk relatiewe hoë uitgawes aan voedsel en klerasie aan die orde van die dag te wees, terwyl 'n groot gedeelte van hul bevolking deur armoede geteister word.

### 3.8 Slot

In hierdie hoofstuk is daar aangetoon dat die gee van vergoeding 'n wye reeks komplikasies veroorsaak.

Vir die werkgewer bestaan daar die uitdaging om 'n wetenskaplik, geregverdigde<sup>2</sup> vergoedingstruktuur daar te stel, wat koste-gewys nie 'n te swaar las op die bedryfskoste sal plaas nie. Waar die dagloon van vergange se tyd die antwoord vir die vergoeding van werkers gebied het, is dit lank reeds uitgedien en word daar vandag van nuwe maatstawwe in die berekeningsproses gebruik gemaak.

Afgesien van die berekeningswyse wat verander en gekompliseerd geraak het, het die werkgewer ten dele 'n paternalistiese houding t.o.v. die gee van direkte en indirekte vergoeding aan die dag begin lê. Dit is veral t.o.v. indirekte vergoeding wat daar 'n merkbare groei was. Tot 'n groot mate kan die groei toegeskryf word aan die belastingvoordele wat dit mag inhou, sowel as die mededinging wat daar ten opsigte hiervan tussen werkgewers ontstaan het.

Indien die soeklig op die Suid-Afrikaanse vergoedingsituasie gerig word, kan 'n paar loongapings aangedui word. Sonder inagneming van etniese- en rasse-groepe, bestaan daar ook vergoedingsdifferensiasie tussen beroepe, geslagte, private- en openbare sektore en tussen geografiese

streke. Die grootste loongaping word aangetref tussen die verskillende bevolkingsgroepe waar die graad van geskooldheid en die aanbod van arbeid 'n groot rol speel.

In Suid-Afrika beklee die oor groter meerderheid van Blankes poste waar 'n hoë graad van geskooldheid vereis word, teenoor die Nie-Blankes wat weens die ongeskooldheid van hul arbeid die laer posgrade vul. Omdat daar so 'n wanverhouding in die geskooldheidsverdeling bestaan, vergroot die Blank- Nie-Blanke loongaping. Dit word verder verstewig deur die ooraanbod van ongeskoolde arbeid. Die Theron-Kommissie (1976) toon byvoorbeeld aan dat Kleurlingonderwysers weens hulle swakker kwalifikasies in 'n toenemende mate in die toekoms benadeel gaan word.

Voortvloeiend uit die vergoedingsituasie kom die lewenstandaarde van die verskillende bevolkingsgroepe ter sprake. Weens hoër gemiddelde verdienstes van die Blankes, word hulle in staat gestel om 'n hoër lewenstandaard te handhaaf. In vergelyking hiermee, openbaar die Kleurling 'n hoër konsumpsiefunksie wat as aanduiding van 'n laer lewenstandaard dien.

Daar kan dus afgelei word dat die sosio-ekonomiese posisie tussen Blank en Kleurling, Indiër en Bantoe heelwat verskil.

Watter faktore tot hierdie verskil ook al mag bydra, kan daar redelikerwys verwag word dat geld as sodanig vir die verskillende groepe 'n aansienlike betekenisverskil mag inhou. Indien so 'n betekenisverskil wel aanwesig is, hou dit aansienlike vergoedingsimplikasies in - soos later in meer besonderhede aangedui sal word.

In die volgende hoofstuk word egter eers aandag geskenk aan finansiële vergoeding se motiveringskrag met betrekking tot verskillende motiveeringsteorieë.

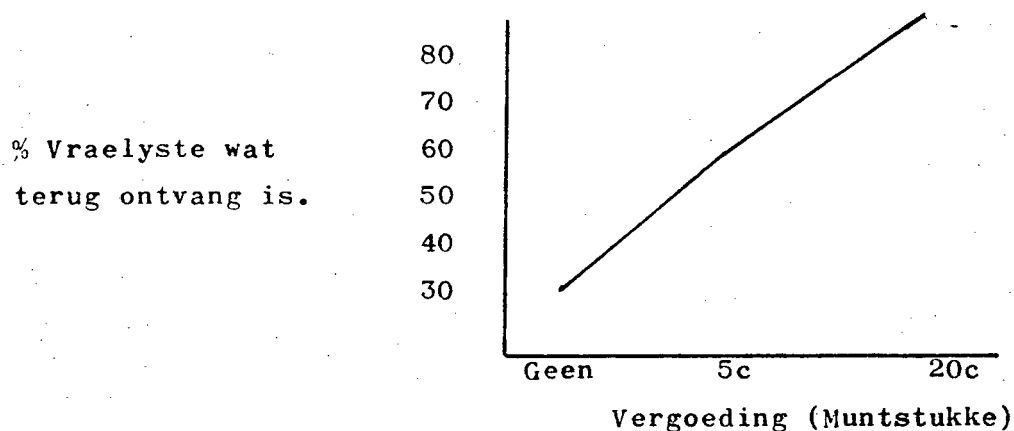
## HOOFSTUK 4

### DIE INVLOED VAN FINANSIËLE VERGOEDING OP BEDRYFSMOTIVERING, PRODUKTIVITEIT, ARBEIDSONSET EN WERKAFWESIGHEID

#### 4.1 Inleiding

Geld het 'n waarneembare invloed op verskeie fasette van die handel. Uit studies wat op hierdie gebied gedoen is, en uit algemene waarnemings in die alledaagse lewe, blyk dit dat mense verskillend optree om hierdie middel te verkry. Ter illustrasie hiervan, kan die volgende voorbeeld voorgehou word: (Doob en Freedman, 1973, 347).

Mense word genader om 'n vraelys te voltooi. By 'n  $\frac{1}{3}$  van die vraelyste word 'n 5c-stuk ingesluit, by 'n  $\frac{1}{3}$  'n 20c-stuk en by die ander  $\frac{1}{3}$  word geen munte ingesluit nie. Die aantal vraelyste wat terug ontvang is, was proporsioneel gelyk aan die geld wat elkeen vergesel het - soos aangedui in die onderstaande figuur. Diegene wat geen vergoeding in die vorm van geld ontvang het nie, het besonder swak daarop gereageer, terwyl diegene wat geldelike vergoeding ontvang het, (miskien vanweë die "skuldgevoel") gunstiger gereageer het.



Figuur 4.1 - 'n Skematiese voorstelling van die reaksies wat volg op die insluiting van muntstukke in vraelyste

Uit die voorafgaande voorbeeld blyk dit dat geld hier ongetwyfeld 'n rol moes gespeel het, hoe gering die absolute waarde van die muntstukke ook al

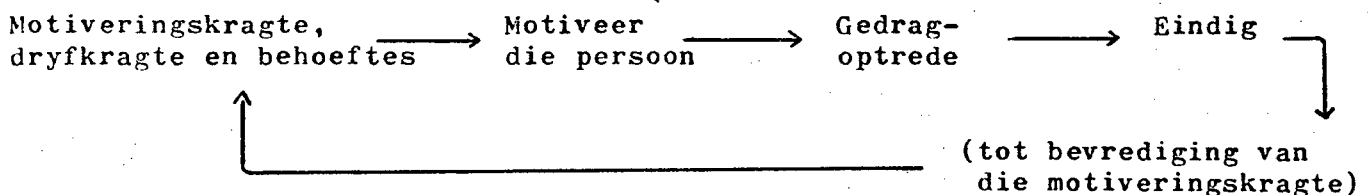
was. In die werksituasie is die reaksie nie so eenvoudig nie, maar daar is tog waarneembare verskille t.o.v. die rol wat geld speel by aspekte soos motivering en produktiwiteit by verskillende werknemers.

In hierdie hoofstuk word motivering en die rol wat geld (finansiële vergoeding) daarin speel, bespreek. Voorts word kortliks na die invloed van geld op die produktiwiteit, arbeidsomset en werkafwesigheid van werknemers verwys.

## 4.2 Bedryfsmotivering

### 4.2.1 Omskrywing van die motiveringsproses

Die motiveringsproses kan beskryf word as die proses wat plaasvind wanneer motiveringskragte of sogenaamde dryfvere gedrag inisiëer en laat voortduur, tot tyd en wyl die resultaat of doelstelling na behore bereik is. Hierdie voltooiing van die taak het 'n neutraliserende invloed op die persoon se aanvanklike motiveringskragte. Die basiese motiveringsproses kan eenvoudigheidshalwe soos volg diagrammaties voorgestel word: (Huneryager en Heckman, 1967, 324).



Figuur 4.2 - 'n Skematiese voorstelling van die motiveringsproses.

Elke persoon het 'n verskeidenheid van dryfvere en behoeftes wat wissel tussen 'n fisiologiese en 'n sielkundige vlak. Hierdie dryfvere en behoeftes inisiëer telkens gedrag, sodat elke persoon deur 'n motiveringsproses geraak word. Die behoeftes wissel na gelang van die prioriteit en sterkte daarvan asook die vlak van sielkundige ontwikkeling waarin die persoon

verkeer (Ackerman, 1970, 559). Soms skyn die behoeftes (motiveringskragte) so diepiggend van aard te wees, dat die individu beswaarlik die oorsprong daarvan kan peil (Ghiselli en Brown, 1955, 455).

Tot 'n groot mate ondersteun teoretici die gedagte dat 'n persoon se motiveringsproses bepaal word deur die behoeftesterkte, die inspanning benodig om daardie behoeftes te bevredig, asook die verskeidenheid van moontlike sogenaamde "bevredigers" (Ackerman, 1970, 559).

Die voorafgaande kontemporêre beskouing van die motiveringsproses het 'n redelike lang historiese aanloop waarin geld (veral m.b.t. bedryfsmotivering) 'n vername plek inneem, gehad. Dit is daarom vir doeleindes van hierdie studie van belang om kortliks op hierdie geskiedkundige agtergrond te wys - en in die proses die ontwikkelings op die gebied van bedryfsmotivering d.m.v. finansiële vergoeding aan te toon.

#### 4.2.2 Die historiese agtergrond m.b.t. die motiveringsproses met spesiale verwysing na die rol wat finansiële vergoeding in bedryfsmotivering speel

Die werke wat oor motivering handel, word hoofsaaklik deur twee verskillende sienswyses gedomineer, naamlik:

- (i) die mens word aangedryf deur inherente, konflikterende en onwillekeurige dryfkragte wat instinktiewe en soms selfvernietigende gedrag tot gevolg het; en
- (ii) die mens is 'n rasionele denkende wese wat bewus is van sekere doelstellings en sy gedrag is dus doelgerig (Lawler, 1973, 4).

In die sg. "klassieke" tydperk het verskillende persone, elk met nuwe teorieë, na vore gekom en probeer om die motiveringskragte (dit is as gewone dryfkragte beskou) te verklaar. Barnard (1971, 7-10) onderskei ses basiese teorieë in die tydperk, wat die klem veral op die volgende

laat val het: kennis en rede, instinkte, die vrye wil, aktiewe onbewuste faktore, Hedonisme en die aard en intensiteit van die mens se motiewe. Van die belangrikste bydraes op hierdie gebied is deur Charles Darwin (=evolusieteorie) en William Mc Dougall (=instinkteteorie) gelewer (Barnard, 1971, 21).

In die organisatoriese verband waar persone vir die werk wat gelewer is, vergoed word, is daar aanvanklik geglo dat finansiële vergoeding die oplossing tot die bedryfsmotiveringsprobleem bied. Die eerste wetenskaplike bydrae op dié gebied van aansporingsvergoeding en motivering, het van die kant van F.W. Taylor gekom (Dunn en Rachel, 1971, 4).

Taylor, die vader van die sg. wetenskaplike bestuursbenadering, het veral op twee aspekte klem gelê, naamlik: die effektiewe gebruik van mannekrag en die dienooreenkomstige besoldiging van arbeid (Hodge en Johnson, 1970, 20).

Hy het geglo dat die werknemer 'n ekonomiese wese is, hy rasioneel dink en daarom slegs dit sal doen wat tot sy eie gewin sal bydra. Vanuit 'n ingenieurs agtergrond is geld (finansiële vergoeding) gesien as die aansporing vir die biologiese masjien, die werknemer. Hiervolgens kon die werkgewer d.m.v. geld die werknemers (biologiese masjiene) se produksievlak verhoog of verlaag (Miller en Form, 1964, 646). Taylor (1919, 9) het voorts van gedifferensieerde loonskale gebruik gemaak om werkers aan te spoor om hoër produksie te lewer. Hy het geglo dat hoër finansiële vergoeding die werknemer tevrede sal stel en dat 'n tevrede werknemer harder sal werk.

Dit skyn dus dat die laat negentiende - en vroeg twintigste eeu gekenmerk was deur die oorbeklemtoning van finansiële aansporing. Daar is geglo dat verhoogde finansiële aansporing tot werkstevredenheid lei wat weer verhoogde produksie tot gevolg het. Diagrammaties kan dit soos volg

voorgestel word: (Dunn en Rachel, 1971, 4).

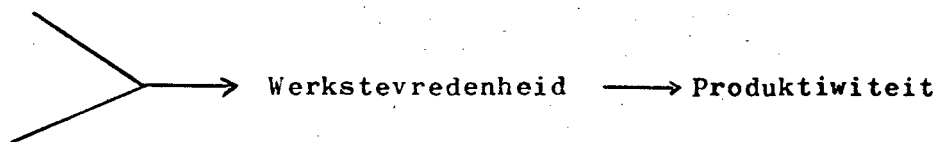
Finansiële vergoeding → Werkstevredenheid → Produktiwiteit

Figuur 4.3 - 'n Skematiese voorstelling om die verband tussen vergoeding, werkstevredenheid en produktiwiteit aan te toon. (Tydvak ± 1880-1920)

Alhoewel die produktiwiteit tot soveel as 40% deur bogenoemde benadering verhoog is, het dit op langtermyn nadelige gevolge m.b.t. werkstevredenheid en arbeidsomset opgelewer (Dunn en Rachel, 1971, 4).

Elton Mayo (in Silverman, 1970, 75) het in 1926 die menslike verhoudingsfase ingelei, met 'n reeks studies wat bekend geword het as die Hawthorne eksperiment. Hy het gevind dat verskeie faktore produksie verhoog. Daar is voorts gevind dat die werknemer 'n sosiale interaksie tussen medewerkers, bestuur en toesighouers openbaar, sodat die menslike verhoudingsebenadering die weg tot die beklemtoning van intrinsieke vergoeding gebaan het. Tiffin en Mc Cormick (1970, 277) is van mening dat intrinsieke vergoeding, d.i. vergoeding wat van die pos of organisasie self voortspruit, 'n sterker motiveringsmetode is. Binne die organisasieverband kan hierdie benadering soos volg voorgestel word: (Dunn en Rachel, 1971, 5).

Ekstrinsieke vergoeding  
(lone en salarisse)



Intrinsieke vergoeding  
(werk self)

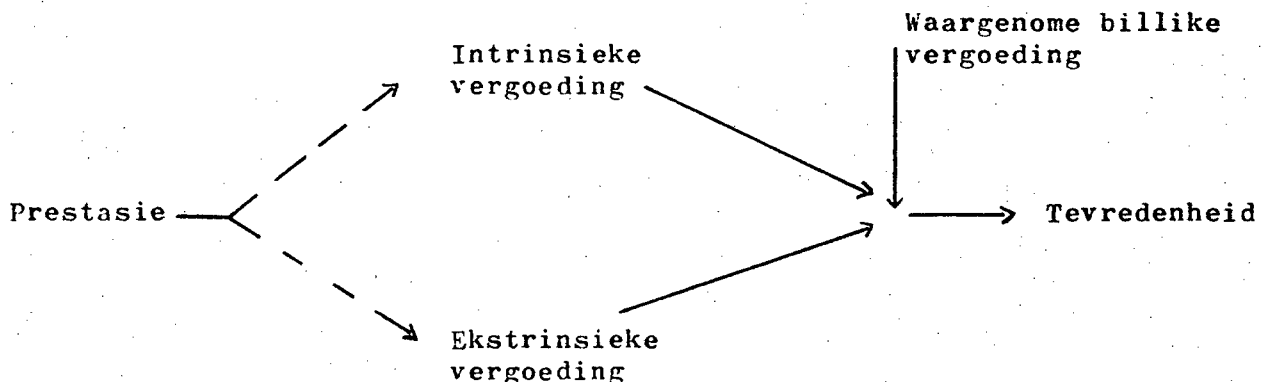
Figuur 4.4 - 'n Skematiese voorstelling om die verband tussen vergoeding, werkstevredenheid en produktiwiteit aan te toon - die menslike verhoudingsefase (tydvak ± 1926-1950).



By die aanbreek van die Tweede Wêreldoorlog het die menslike verhoudinge-benadering sommige vergoedingspraktyke soos dit in gebruik was tydens die wetenskaplike bestuursbenadering verander. Beide benaderings het egter in gebruik gebly. Onder die wetenskaplike bestuursbenadering het die klem op die verbetering van loonaansporingstelsels geval, terwyl die menslike verhoudinge-benadering gekenmerk was deur moreel- en houdingverbeterings, werknemers deelname-programme en die strewe na die daarstel van goeie kommunikasiekanale.

Na die Tweede Wêreldoorlog is lone en salarisse in die V.S.A. en Wes-Europa bevries. Hierdie stap het daartoe aanleiding gegee dat indirekte vergoeding (byvoordele) as 'n verdere vorm van ekstrasieke vergoeding gebruik is (Dunn en Rachel, 1971, 6).

In die vroeë vyftigerjare van die eeu is die regstreekse verband tussen werkstevredenheid en prestasie weerlê. Daar is geredeneer dat goeie prestasie tot hoë vergoeding mag lei, wat weer tot werkstevredenheid aanleiding gee, sodat i.p.v. om te sê dat tevredenheid goeie prestasies tot gevolg het, die omgekeerde eerder waar is, naamlik; dat goeie prestasies aanleiding tot tevredenheid gee. Hierdie redenasie, wat sedertdien groot veld gewen het, kan soos volg in 'n teoretiese model voorgestel word: (Lawler en Porter, 1971, 21).



Figuur 4.5 - 'n Skematiese voorstelling om die verband tussen prestasie, vergoeding en werkstevredenheid aan te toon.

Die groter stippellyne tussen prestasie en intrinsieke vergoeding, dui aan dat daar 'n groter waarskynlikheid van 'n oorsaaklike verband tussen die twee as tussen prestasie en ekstrinsieke vergoeding is. In die moderne opset geniet ekstrinsieke (finansiële) vergoeding egter nog steeds die volle aandag van werkgewers.

#### 4.2.3 Redes waarom daar soveel aandag aan finansiële vergoeding as motiveringsmiddel gegee word

##### 4.2.3.1 "Meganiese motivering" deur bestuurslui

Vele bestuurders glo in die "motiveringsproses" wat volg op die gee van billike vergoeding na die lewering van vereiste prestasie deur werknemers (Mc Gregor, 1968, 205).

'n Studie oor die motiveringsbenadering van bestuurders in Suid-Afrika, het aan die lig gebring dat vele bestuurders die "meganiese" motiveringsmetode verkies. Hieromtrent berig Venter (1971, 89) soos volg:

"Daar is gevind dat, hoewel bestuurders besef dat geld se nut in die algemeen as motiveerder beperk is, dit tog as een van die belangrikste metodes van motivering behoue gebly het. Die rede hiervoor is blykbaar dat bestuurders in die algemeen glo dat geen beter motiveringsteorie op die oomblik bestaan as die van die 'ekonomiese mens' nie".

Na aanleiding hiervan, kan daar tot die slotsom geraak word dat die spore van die wetenskaplike bestuursbenadering tot vandag nog in die bedryf te vinde is.

##### 4.2.3.2 Die instrumentele rol van geld

Elke werknemer het sekere basiese behoeftes wat hy graag bevredig wil sien. In sommige gevalle kan geld in daardie behoeftes help voorsien, maar aangesien die werknemer nie oor 'n genoegsame hoeveelheid geld

beskik nie, word geld die instrument in sy strewe daarna. Selfs Hitler (1939, 42), was bewus van die instrumentele rol van geld. Hy wys daarop dat die gewone man in die straat graag 'n huis wil besit. Sodra hierdie doelstelling binne sy bereik kom, sal hy spaarsamigheid en hardwerkendheid aan die dag lê. Só 'n persoon sal alles denkbaar doen om hom gerieflik in te rig - en in hierdie proses sal hy selfs sy buite-belange verwaarloos.

Die basiese behoeftes verskil van werknemer tot werknemer en daarom sal dieselfde salaris wat vir een persoon voldoende blyk te wees, onvoldoende vir ander voorkom (Schultz, 1974, 313). Vir die persoon met die hoër basiese uitgawes, sal ekstra of hoër verdienstes 'n instrumentele motiveringsmiddel wees.

Finansiële vergoeding kan die werknemer dus in staat stel om beter in sy basiese behoeftes te voorsien, sodat dit via die instrumentele rol van geld 'n motiveringskarakter mag aanneem.

#### 4.2.3.3 Die simboliek verbonde aan 'n salaris

Lawler (1973, 39) is van mening dat die hedendaagse motiveringsteorieë die hoër-orde behoeftes beklemtoon, waarvan vergoeding beswaarlik, weens die simboliek daarvan, uitgesluit kan word. Van die hoër-orde behoeftes is erkenning van die belangrikste en dit is juis hierby wat vergoeding aansluiting vind: "Pay has become an indicator of the value of a person to an organization and is as such an important form of recognition".

Die salaris wat 'n werkgewer aan 'n werknemer gee, kan dus as 'n erkenningsmaatstaf gesien word, wat 'n motiveringskrag het.

Afgesien van die erkenning-simboliek verbonde aan 'n salaris, kan status ook d.m.v. finansiële vergoeding gesimboliseer word. Direkte en veral sekere vorme van indirekte vergoeding, soos bv. 'n ampsmotor en ander

toerusting, dra daarmee saam 'n bekoring vir sommige persone. Hierdie vorme van vergoeding kan 'n persoon aanspoor tot harder werk om hierdie "status" te bekom.

#### 4.2.3.4 Vergoedingstevredenheid met spesiale verwysing na die laer posgrade

Bestuur is dikwels van die negatiewe gevolge van vergoedingsontevredenheid bewus en daarom word daar gepoog om dit te vermy en 'n positiewe teelaarde vir die motiveringsproses daar te stel.

'n Persoon se algemene tevredenheid t.o.v. 'n organisasie, word gewoonlik deur ekstrinsieke- en intrinsieke vergoeding bepaal. Intrinsieke vergoeding is dit wat die persoon innerlik ervaar as gevolg van wat in die werksituasie gebeur. Hierteenoor is ekstrinsieke daardie vergoeding wat 'n persoon ontvang op grond van die pos wat hy beklee of die werk wat hy lewer. Voorbeelde van die vorm van vergoeding is salarisse, byvoordele en erkenning in 'n groep (Dawling en Sayles, 1971, 37).

Vergoedingsontevredenheid kan ontstaan wanneer 'n werker vind dat daar 'n te groot verskil tussen sy verwagte en verkreeë vergoeding bestaan (Lawler, 1973, 209). 'n Interessante verskynsel is dat 'n persoon se verwagte salaris nie proporsioneel met 'n salarisverhoging styg nie. Die gaping tussen die verwagte en verkreeë vergoeding skyn op die laer vlakke van 'n organisasie hoër te wees. Op die laer vergoedingsvlakke heers daar dan groter vergoedingsontevredenheid (Lawler en Porter, in Lawler, 1973, 139).

Vergoedingstevredenheid is egter geen waarborg vir die motivering van werkers nie, maar dit skep die gunstige teelaarde waarsonder motivering nie sou moontlik gewees het nie.

#### 4.2.3.5 Die motivering van die onbevoorregte werker

Afgesien van hoër vergoedingsontevredenheid wat by persone in die laer

posgrade aangetref word, skyn die motivering van werknemers uit lae sosio-ekonomiese groepe 'n probleem te wees. Werkgewers is geneig om geld op dié werknemers te spandeer om die sosio-ekonomiese toestande te verbeter, terwyl dit geen of weinige motiveringseffekte het nie (Sutermeister, 1969, 150).

McClelland (1971, 64) aan die anderkant is van mening dat die laer sosio-ekonomiese klasse dikwels van geleentheid ontnem word. Hierdie persone moet van die sogenaamde "pockets of poverty" verlos word voordat enige intrinsieke motiveringsmetode suksesvol geïmplimenteer kan word.

Die werkgewer kan teen hoër finansiële vergoeding, behuisingfasiliteite en bydraes op ander gebiede, 'n langtermyn motiveringsproses van stapel stuur.

#### 4.2.3.6 Kompensasie vir intrinsieke vergoeding

Prestige, kennis en werkstevredenheid kan nie aan 'n persoon gegee word nie. Dit volg uit die geleentheid wat die werk of pos die persoon bied (intrinsieke vergoeding). Hiervoor kan geld, indien dit beskikbaar is en omstandighede dit vereis, tot 'n mate kompenseer (Jackson, 1970, 21).

Wanneer intrinsieke motivering beswaarlik moontlik is, val daar meer klem op ekstrinsieke motivering. Sekere poste leen hulle moeilik daartoe om die posbekteërs op 'n intrinsieke basis te vergoed, sodat ekstrinsieke vergoeding daarvoor in ruil aangebied word.

#### 4.2.3.7 Samevatting

Finansiële vergoeding word om verskillende redes ingespan om bedryfsmotivering te bewerkstellig. Sommige bestuurders glo daarin dat geld die trekpleister in die mens se volgehoue arbeidsaamheid is en dat hy daarom primêr 'n ekonomiese wese is. Volgens hierdie benadering is die oplossing

tot die aansporingsprobleem te vinde in hoër vergoeding (met gepaardgaande harde werk) wat as die sterkste motiveringsdeterminant beskou word.

Meer indirekte redes waarom finansiële vergoeding 'n motiveringskarakter aanneem, is a.g.v. die instrumentele rol wat daaraan verbonde is. Ten spyte van die persone in die laer posgrade of persone wat vanweë swak sosio-ekonomiese posisies verhinder word om te presteer, bied finansiële vergoeding en- hulp, verhoogde ekstrinsieke vergoeding, wat die weg baan vir intrinsieke vergoeding wat nog mag ontbreek. Waar intrinsieke vergoeding beswaarlik uit 'n pos geput kan word, bied verhoogde ekstrinsieke vergoeding kompensasie daarvoor.

#### 4.2.4 Die rol van finansiële vergoeding binne enkele motiveringsteorieë

##### 4.2.4.1 Inleiding

Alvorens daar op die afsonderlike bedryfsmotiveringsteorieë gelet kan word, moet hierdie teorieë teen 'n breër agtergrond beskou word. Volgens Ackerman (1970, 560), is daar drie benaderinge waarvan bestuur in bedryfsmotiveringspogings gebruik kan maak, naamlik:

- (i) Projeksie-benadering - Bestuur projekteer sy eie behoeftes op die werknemer. Hierdie metode sal slegs slaag indien die behoeftes ooreenstem;
- (ii) Normatiewe-benadering - Bestuur maak van algemene inligting gebruik. Hieruit volg dan ook die veralgemening t.o.v. behoeftes, gedrag en ander aspekte van belang; en
- (iii) Indiwiduele-benadering - Bestuur sien elke werker as 'n unieke wese en tree as sodanig op.

Laasgenoemde benadering blyk die ideale oplossing (Applebaum en Millard, 1976, en Ackerman, 1970, 561) te wees, maar die volgende praktiese implika-

sies verhoed die algemene toepassing en aanvaarding daarvan:

- te veel tyd word deur die persoonlike kommunikasieproses in beslag geneem;
- dikwels bestaan daar 'n wanbalans tussen aspirasies en vermoëns van 'n persoon; en
- te min bevredigings moontlikhede vir al die individuele behoeftes.

Die motiveringsteorieë wat nou bespreek gaan word, is veralgemenings wat gemaak is nadat die navorsers empiriese gegewens oor die motiveringsgedrag van mense ingewin het, en val dus binne die normatiewe-benadering. Hierdie teorieë is egter almal wetenskaplik gefundeer, sodat die veralgemenings of riglyne wat daarop gebaseer is, van groot waarde vir die gedragswetenskappe is. Die riglyne van die onderskeie teorieë waarborg nie dat alle persone so sal optree nie, maar verklaar die bevindinge van 'n groep mense wat vir die ondersoek gebruik is en as sodanig bied hierdie bevindinge 'n goeie verklaringsraamwerk vir individuele gedrag.

#### 4.2.4.2 Die motiveringsteorie van Maslow

Die motiveringsteorie is ontwikkel met die uitgangspunt dat die individuele behoeftes hiërargies op mekaar volg. Die mens is 'n soekende wese - sodra die een behoefte bevredig is, ontstaan 'n nuwe behoefte in die plek van die vorige. Hierdie voortdurende proses vind vanaf geboorte tot sterfbed plaas.

Behoeftes is nie ongeorden nie, maar toon 'n hiërargiese volgorde by die ontstaan daarvan. Die meer lewensnoodsaaklike behoeftes verskyn eerste, waarna die hoër-orde behoeftes verskyn. Indien hierdie behoeftes op 'n kontinuum voorgestel kan word, sal dit soos volg daar uitsien: (Hungeryn en Heckmann, 1967, 333)

- (i) Fisiologiese-behoeftes;
- (ii) Veiligheidsbehoeftes;
- (iii) Erkennings- en liefde-behoeftes;
- (iv) Esteembehoeftes; en die
- (v) Drang na selfverwesenliking.

Alhoewel die behoeftes hiërargies op mekaar volg, is dit nie nodig dat laer vlakke van behoeftes 100 persent bevredig word, voordat die hoër behoeftes bevredig word nie. Behoeftes wat reeds bevredig is, dien nie as motiveerders van gedrag nie, terwyl die onbewuste nastrewe van behoeftebevrediging geen motiveringskrag besit nie (Maslow, in Vroom, 1970, 40).

Alhoewel hierdie teorie vyf basiese behoeftes omlyn, volg dit nie logies dat alle persone 'n soeke na hierdie behoeftes sal openbaar nie. Soos 'n kind se liggaam ontwikkel en groei om meer en meer funksies te behartig, so is die behoeftestruktuur van die mens as dit met hierdie vyf basiese behoeftes vergelyk word. 'n Persoon moet op 'n hoër trap van geestelike volwassenheid staan voordat hy 'n strewe na die hoër hiërargiese behoeftes openbaar. Soos 'n persoon dus sielkundig of geestelik groei, ontstaan daar 'n behoeftesamestelling wat ook die hoër-orde behoeftes insluit (Huizinga, 1970, 32).

Aangesien 'n persoon se salaris ten dele aangewend word om in sy basiese behoeftes te voorsien, kan dit veronderstel word dat sommige behoeftes deur meer geld bevredig sal word. (Daar moet egter onthou word dat bevredigende behoeftes geen motiveringskrag het nie). Die salaris kan die instrument word om daardie onbevredigde behoeftes bevredig te sien. Wanneer 'n persoon 'n hoër vlak van geestelike volwassenheid bereik het, sal geld moeiliker in hierdie nie-materialistiese behoeftes kan voorsien.



Sommige behoeftes soos status en erkenning kan egter meer deur 'n salaris (geld) gesimboliseer word (Schultz, 1974, 288).

'n Persoon wat 'n baie lae vlak van geestelike volwassenheid t.o.v. sy behoeftestruktuur openbaar, sal in staat wees om met 'n geringe salaris in al sy behoeftes (fisiologies) te voorsien. Die gevolg is dat 'n hoër salaris weinig aansporing sal bied.

McGregor (1968, 13) maak van hierdie teorie gebruik om bestuurders se vergoedingsienswyse en- raamwerk te kritiseer. Die ouer bestuursfilosofieë was strak en onbuigsaam, sodat geld se rol soms verkeerdelik vertolk is. Indien bestuur nie voorsiening vir hoër-orde behoeftes in die werk maak nie, m.a.w. 'n plafon bo sekere behoeftevlakke hou, sal die laer vlakke van behoeftes geen motiveringskrag besit nie. Hoër salarisse sal onder hierdie toestande geen of weinig motiveringswaarde tot gevolg hê.

Samevattend kan daar gesê word dat finansiële vergoeding wel 'n motiveringskrag, na gelang van sekere omstandighede, het. Dit sal wel 'n motiveringskrag uitoefen as geld in die onbevredigende behoeftes, hetsy regstreeks of d.m.v. simboliese en instrumentele funksies, die bevrediging daarvan kan bewerkstellig. Wanneer 'n persoon nie 'n strewe na hoër-orde behoeftes openbaar nie, a.g.v. 'n "plafon" wat bestuur daaroor in die werksituasie hou of deur sy eie lae geestelike volwassenheid, kan verwag word dat verhoogde finansiële vergoeding geen of weinig motiveringskrag sal uitoefen.

#### 4.2.4.3 Die motiveringsteorie van Alderfer

In die V.S.A. het Clayton Alderfer in die sewentiger jare 'n nuwe meer moderne motiveringsteorie geformuleer (Guest, 1976, 26). As basiese uitgangspunt is die vyf hiërargiese vlakke soos deur Maslow daargestel, tot slegs drie verminder. Die vlakke staan bekend as (i) die voortbestaan; (ii) die verhoudings- en (iii) die groei-behoeftevlakke.

Die voortbestaanbehoefte omsluit alle fisiologiese en materiële begeertes. Dié vlak vervang dan Maslow se oorspronklike laagste twee basiese behoeftes, naamlik: die fisiologiese- en veiligheidsbehoefte.

Die verhoudingsbehoefte omsluit alle verhoudinge wat 'n persoon met ander mense openbaar. Die behoefte skakel dus die derde en ten dele die vierde basiese behoefte van Maslow se teorie, naamlik: liefde en ego, uit.

Die laaste groei-behoefte stem ten nouste met die drang na selfverwesenliking van Maslow ooreen.

Hierdie teorie verskil in drie opsigte van dié van Maslow, naamlik:

- (i) Daar bestaan geen hiërargie waaraan sielkundige groei gekoppel word nie;
- (ii) Daar word 'n onderskeid getref t.o.v. kroniese-behoefte wat van oor 'n tydskuur strek en situasie-behoefte wat na gelang van die omgewing verander; en
- (iii) Behoeftes openbaar 'n substitusie-effek. Indien 'n moeilik bereikbare behoefte opduik, kan 'n makliker behoefte in die plek daarvan bevredig word.

Die motiveringskrag van finansiële vergoeding skyn in hierdie teorie meer ingewikkeld na vore te kom. Wat die laagste vlak van behoeftes betref, naamlik voortbestaan, skyn geld wel 'n motiveringskrag uit te oefen. Hierdie motiveringskrag spruit uit salaris se instrumentele funksie voort. Geld is die instrument waarvan die werknemer gebruik maak om sy lewensmiddele aan te skaf. Indien meer geld sy voortbestaan kan verbeter, sal dit as 'n sterk motiveringmiddel ageer. Waar hoë finansiële vergoeding egter reeds aan 'n werknemer gegee word, sal verdere verhogings nie noodwendig 'n invloed uitoefen op die vlak van "bestaan"

nie sodat finansiële vergoeding in so 'n geval weinig aansporingswaarde bied.

Guest (1976, 27) is van mening dat finansiële vergoeding se invloed tot die voortbestaanbehoefte beperk is. Daar kan egter veronderstel word dat geld, vanweë sy simboliese en instrumentele funksies, wel in sommige gevalle 'n motiveringsinvloed op verhoudingsbehoeftes kan uitoefen. As 'n persoon byvoorbeeld 'n verhoudingsbehoefte sou ontwikkel om met persone in hoër sosiale kringe geassosieer te word, kan hoër finansiële vergoeding 'n moontlike motiveringskrag uitoefen as dit hom in staat sou stel om die genoemde behoefte te bevredig.

In die geheel gesien, ken Alderfer aan finansiële vergoeding egter 'n geringe motiveringsrol toe.

#### 4.2.4.4 Die motiveringsteorie van Herzberg

In 'n studie wat deur Herzberg et al. (1959, 113) uitgevoer is, is daar gevind dat die mens 'n twee-dimensionele behoeftestruktuur openbaar. Sekere faktore wat as higiëne-faktore beskryf is, voorkom werksontevredenheid. Die aanwesigheid veroorsaak egter nie werkstevredenheid nie, maar stel slegs geen ontevredenheid daar nie. Die begrip "higiëne" is aan die mediese praktyk ontleen, waar dit die funksie van siektevoorkoming aandui. Dit is nie helend van aard nie, maar wel voorsorgend. Dit is dus 'n vereiste wat teenwoordig moet wees.

Daar is ook sekere faktore wat as motiveerders bekend staan. Hierdie faktore sal die persone by aanwesigheid tevrede stel. In teenstelling met die higiëne-faktore wat aanwesig moet wees om ontevredenheid te verhoed, sal die afwesigheid van motiveerders nie ontevredenheid laat ontstaan nie, maar ook nie tevredenheid tot gevolg hê nie.

In die studie wat Herzberg et al. (1959, 58) oor werkstevredenheid en bedryfsmotivering gedoen het, is daar aan werknemers gevra watter faktore tevredenheid en ontevredenheid in die werksituasie veroorsaak. Die vyf hoof-faktore wat genoem is om 'n bydrae tot werkstevredenheid te lewer, is die volgende:

Sukses 41%

Erkenning 33%

Werk self 26%

Verantwoordelikheid 23%

Bevordering 20% (Herzberg et al., 1959, 60)

Hierteenoor is die vyf hoof-faktore wat ontevredenheid verhoed, maar nie tevredenheid by aanwesigheid tot gevolg het nie (higiëne-faktore), die volgende:

Organisasie en administrasie 31%

Toesighouding 20%

Erkenning 18%

Salaris 17%

Interpersoonlike verhoudinge (toesighouer) 15%

Die twee-dimensionele behoeftestruktuur is dus:

- (i) Vrees-vermydend (higiëne-faktore); en
- (ii) Groei-georiënteerd (motiveerders) (Herzberg, 1966, 72).

Alhoewel hierdie twee behoeftestrukture onafhanklik funksioneer, word gedrag deur albei tesame beïnvloed.

Indien 'n werkerskorps nie ontevredenheid aan die dag lê nie, impliseer dit nie tevredenheid nie. Die werkers kan egter nie met motiveerders gemotiveer word voordat hulle nie meer ontevrede is nie (Gellerman, 1963, 49).

Voorts onderskei Herzberg (1966, 81) twee persoonlikheidstipes, naamlik: 'n higiëne- en 'n motiveerder-soeker. Soos die naam aandui, beywer die higiëne-soeker hom om higiëne-faktore in die werksituasie te verkry, en die motiveerder-soeker strewe daarna om sukses, erkenning en ander motiveerderfaktore uit die werksituasie te put.

Die higiëne-soeker se geestestoestand word as swak en siek beskryf (Herzberg, 1966, 85). Hy word nie deur 'n taak gemotiveer nie, maar wel deur sy omgewing en daarom is die tevredenheid wat hierdie persoon uit 'n higiëne-faktor verkry kortstondig van aard. Die persoon beskou die werkgewer by 'n salarisverhoging as die beste persoon in die wêreld, maar hierdie effek is van korte duur.

Die higiëne-soeker hou twee wesenlike gevare vir die organisasie in, naamlik:

- (i) Die higiëne-soeker sal die organisasie in die steek laat wanneer daar finansiële of ander probleme opduik;
- (ii) Die higiëne-soeker mag sy mede-werkers ook beïnvloed sodat ekstrinsieke vergoeding bo intrinsieke vergoeding gestel sal word. Ekstrinsieke vergoeding sonder intrinsieke vergoeding skaad die langtermyn stabiliteit en groei.

Herzberg (et al., 1959, 117 en 1966, 88) onderskei geld in die vorm van lone en salarisse, as 'n higiëne-faktor. Wanneer geld egter direk aan individuele prestasie gekoppel is, verander die rol van geld: "Money thus earned as a direct reward for outstanding individual performance is a reinforcement of the motivators of recognition and achievement. It is not hygiene as is the money given across the board wage increases" (Herzberg et al., 1959, 117).

Die algemene motiveringskrag van finansiële vergoeding is volgens hierdie teorie beperk, omdat maandelikse salarisse op 'n vooraf vasgestelde basis aan werknemers gegee word. Die vergoeding volg dus nie regstreeks op 'n prestasie nie. In die geval van die higiëne-soeker, kan 'n salaris wat die vierde sterkste higiëne-faktor is, 'n persoon oor die korttermyn motiveer.

Die rol wat Herzberg aan finansiële vergoeding toeken, ontlok baie kritiek. Streng gesproke beskou by lone en salarisse as 'n higiëne-faktor met weinig motiveringskrag, met die gevolg dat daar 'n vaste koppeling tussen vergoeding en ander higiëne-faktore veronderstel word. Die vergoeding wat 'n werknemer ontvang, is vir hom belangrik om in sy basiese behoeftes te voorsien, maar dit kan 'n nog steeds groter rol speel as die instrumentele en simboliese funksies daarby gevoeg word. Vir laasgenoemde gedagte, maak Herzberg min voorsiening in sy teorie - vergoeding kan volgens sy teorie hoofsaaklik 'n higiëne-faktor met beperkte motiveringskrag wees. Hierdie aspek word deur verskeie persone gekritiseer (Lawler, 1971; Opsahl en Dunnette, 1966; Evans, 1970; Porter en Lawler, 1968 en Guest, 1976).

Uit 'n studie wat in 1974 onder Bantoes, Kleurlinge en Asiate onderneem is, het dit voorgekom dat hierdie teorie nie die resultate soos deur Herzberg bevind, kon staaf nie. Hierop was Herzberg (in Backer, 1974, 19) se verklaring dat Blankewerkers van Swartwerkers verskil in dié opsig dat "motivators are almost totally absent - Blacks don't even expect anything in the line of time motivators". Blankewerkers word dus meer regstreeks deur motiveerderfaktore geraak. Soortgelyke resultate is deur Orpen (1974, 67 en 1975, 137) onder Swartwerkers bevind, asook deur Hewitt (1976).

Studies waar die Herzberg - model van toepassing op Kleurlinge gemaak is, dui ook op die oorheersing van higiëne-faktore in die behoefte-struktuur (Van Eeden, 1974; Harris, 1974).

Hierdie verskil in resultate tussen Blanke en Nie-Blankewerkers, word deur kritici aan kulturele verskille toegeskryf. In die teorie van Herzberg word kulturele verskille nie as 'n faktor wat die motiveringsraamwerk van werkers beïnvloed, geïdentifiseer nie (Hulin, Levine en Weitz, in Soliman, 1970 en Hinrichs en Mischkind, 1967).

In die geheel gesien ken Herzberg aan finansiële vergoeding 'n geringer rol as motiveringskrag toe. Wat egter wel van belang is, is dat hy finansiële vergoeding, soos ander higiëne-faktore, as 'n noodsaaklike-voorvereiste vir die deurvoering van 'n suksesvolle motiveringsprogram beskou.

#### 4.2.4.5. Die motiveringsteorie van Mc Clelland

David Mc Clelland het d.m.v. projeksietegnieke 'n drang by sekere persone gevind om te presteer (Schultz, 1974, 284). Hierdie persone wat as hoë-presteerders geïdentifiseer word, het basies drie persoonlikheids-eienskappe in gemeen, naamlik:

- (i) Die persoon verkies 'n werksituasie waarin hy met persoonlike verantwoordelikheid en 'n probleemoplossende situasie te doen kry. Die resultate moet 'n funksie van sy vermoëns en inspannings pogings wees. Hoër-orde behoeftes kom dus sterk na vore (Schultz, 1974, 285 en Steers, 1975, 679).
- (ii) Die persoon neem graag berekende risiko's en stel sekere doelstellings wat binne sy moontlike bereik is, voor oë (Schultz, 1974, 285 en Mc Clelland, 1971, 60). Onbereikbare doelstellings besit geen motiveringskrag nie (Lawler, 1976, 3 en Routh, 1963, 295).

(iii) Die hoë presteerder verlang graag terugvoering op sy werk wat gelewer is (Schultz, 1974, 286). Terugvoering in die vorm van erkennings, gelukwensings, salarisverhogings en promosies, verskaf aan die hoë presteerder 'n ware gevoel van tevredenheid en selfverwesenliking.

'n Persoon ontwikkel 'n algemene wyse of manier van optrede, 'n sogenaamde lewenstyl, a.g.v. die houding wat hy teenoor spesifieke behoeftes en waardes in sy lewe openbaar. Die omstandighede waarmee die persoon in sy algemene lewenswandel te doen kry, gee daartoe aanleiding dat die persoon 'n spesifieke manier van optrede ontwikkel. Hierdie besondere lewenstyl bied die persoon 'n raamwerk of 'n riglyn vir toekomstige optrede (Beezhold et al., 1973, 157).

Alhoewel die persoon se lewenshouding of -styl nie veel oor die langtermyn behoort te verander nie, blyk dit tog dat 'n prestasie-motiveringskursus dit kan verander (Beezhold et al., 1973, 168 en McClelland, 1971, 64). 'n Prestasie-motiveringskursus beklemtoon die drang om te presteer.

McClelland et al., (1959) wys daarop dat die laer presteerders tot 'n groot mate in die laer sosio-ekonomiese groepe van 'n gemeenskap mag voorkom. Die verklaring daarvoor is dat die persoon in sy lewe sekere mikpunte aan homself stel, en hierdie mikpunte is dikwels op sy gemeenskap se gebaseer. Studies wat onder verskeie gemeenskappe en bevolkingsgroepe gedoen is, wys daarop dat sekere bevolkingsgroepe soos die Jode en Duitsers van kindsbeen af ingeskerp word om hoë presteerders te wees.

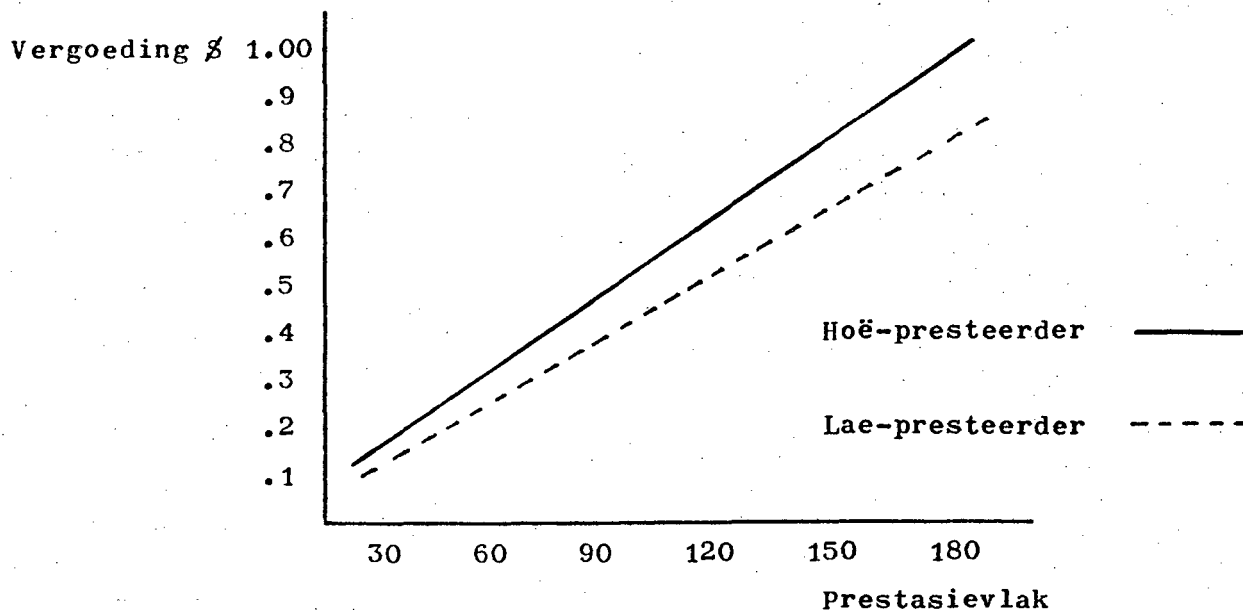
Dit is interessant om op die resultate van twee navorsingstudies wat in hierdie verband in Suid-Afrika gedoen is, te let. In die eerste studie wat deur Lazurus (in Nasser et al., 1977, 33) in 1969 onder Blanke- en Kleurlingskoliere gedoen is, het dit aan die lig gekom dat die Blankeskoliere 'n betekenisvolle hoër prestasiedrang as hul Kleurling



eweknie openbaar. Lazurus et al. (1969, 136) noem dat hierdie verskille moontlik aan kulturele- en agtergrondsverskille toegeskryf kan word. In dieselfde jaar het Morsbach (in Nasser et al., 1977, 33) onder Engels-sprekende Blankestudente 'n beduidende hoër prestasiedrang as by Afrikaans-sprekende Blankestudente gevind.

Na aanleiding van McClelland et al., (1959) se sienswyse en genoemde twee navorsingstudies, wil dit voorkom dat die invloed van kulturele- en agtergrondsverskille nie onderskat kan word nie.

Volgens hierdie teorie word 'n persoon deur 'n prestasiedrang gemotiveer. Persone wat hierdie prestasie-motief openbaar, word as hoë-presteerders bestempel, wat graag terugvoering en erkenning op hulle werk wil ontvang. Daar is gevind dat hoë-presteerders tot 'n groter mate as lae-presteerders, finansiële vergoeding met prestasies in verband bring. Indien 'n verhoogde prestasie gelewer word, blyk dit dat die hoë-presteerder hoër finansiële vergoeding daarvoor verwag. Hierdie verskil in finansiële verwagtings kan soos volg voorgestel word: (McClelland, 1968, 236)



Figuur 4.6 - 'n Skematiese voorstelling van die verwagte vergoeding wat hoë- en lae presteerders vir prestasies verlang

Drie studies waar die motiveringskrag van finansiële vergoeding ondersoek is (Atkinson, Rietman en Douvan; in Mc Clelland, 1968, 235) se bevindings dui almal op die volgende:

- (i) Hoë-presteerders word nie deur finansiële verhogings in salaris-strukture geraak, as daardie verhogings nie op prestasie gebaseer is nie. Hierdie persone word deur 'n prestasie motief gemotiveer en wanneer 'n salaris nie die terugvoering of erkenning van prestasie voorstel nie, sal dit weinige motiveringskrag uitoefen; en
- (ii) Hoë-presteerders kan deur finansiële verhogings gemotiveer word. Daar is gevind dat 'n lae presteerder wat 'n laer prestasie as 'n hoë presteerder lewer, direk deur 'n finansiële verhoging wat nie op prestasie gebaseer is, aangespoor word. Hierdie aansporing is dikwels groot genoeg om die prestasie-gaping tussen hom en die hoër prestasie van die hoër-presteerder, wat dieselfde gebly het na die gee van die finansiële verhoging, uit te wis.

Indien 'n werk uitdagend vir 'n hoë presteerder voorkom, is daar gevind dat die suksesvolle voltooiing daarvan 'n gevoel van tevredenheid by die werker tuisbring (Steers en Porter, 1974 en Steers, 1975). Vergoeding in die vorm van geld wat onder genoemde omstandighede aan 'n werker gegee word, besit 'n geweldige groot valensie of waarde vir die persoon. Dit verskaf aan die persoon 'n gevoel van erkenning en genoegdoening.

Swak werkprestasies verlaag die intrinsieke vergoeding van 'n pos en wat die ekstrasinsieke vergoeding betref, is weinig tevredenheid daaruit te put. Dit is miskien daarom te verstane waarom Steers (1975, 678) eksperimenteel bevind het, dat die laer presteerders tot 'n groter mate ontevre- denheid in hulle werksituasie ervaar.

Finansiële vergoeding besit 'n motiveringskrag vir die behoeftige persoon. Ten opsigte hiervan word daar geen onderskeid tussen 'n hoë- en lae

presteerder gemaak nie, aangesien die instrumentele rol van geld van kardinale belang in so 'n situasie is. McClelland en Winter (1969, 29) laat hulle soos volg oor die aangeleentheid uit: "They observe that the products have real utility for them. They want to purchase such articles, but in order to get enough money to do so, they have to work harder. Their achievement motivation is directly aroused by the promise of material gains". Hierdie wyse van motivering sal egter nie oor die langtermyn suksesvol funksioneer nie.

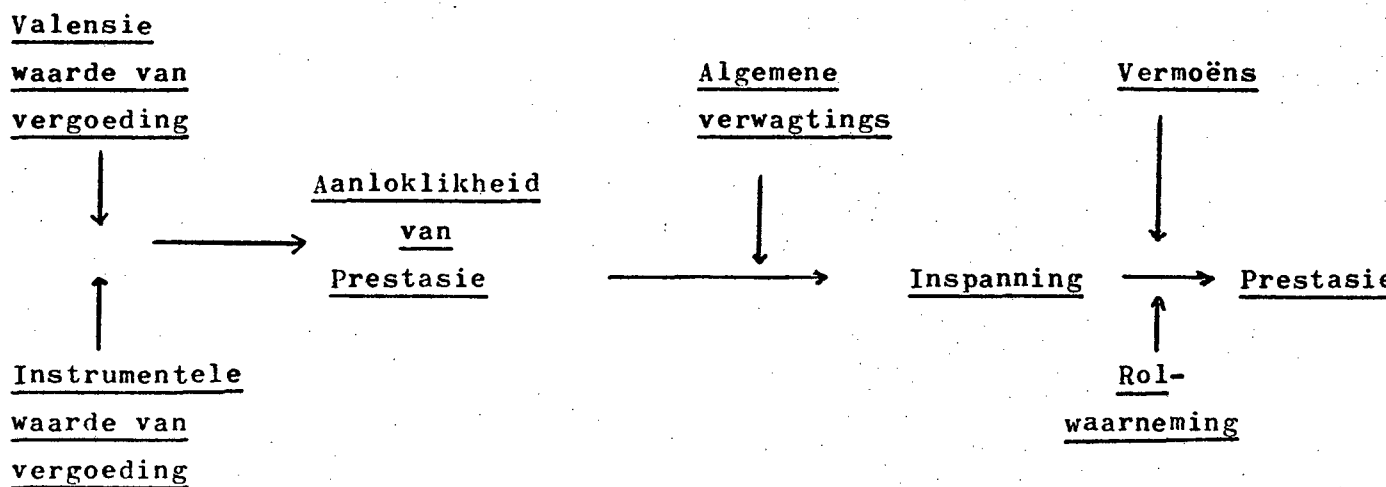
Ter opsomming van die motiveringskrag van finansiële vergoeding binne hierdie teorie, kan gesê word dat die hoë-presteerder gemotiveer sal word, as die gee van vergoeding met sy prestasie verband hou, en die lae presteerder sal oor die korttermyn deur 'n finansiële verhoging aangespoor word tot harder werk, terwyl die behoeftige persoon harder sal werk as dit vir hom meer geld in die sak sal bring.

Waar McClelland (1959) laer presteerders veral onder laer sosio-ekonomiese groepe verwag, volg dit dat die motiveringswaarde van geld in hierdie verband nie dieselfde vir die verskillende sosio-ekonomiese groepe sal wees nie.

#### 4.2.4.6 Die verwagtings-motiveringsteorie

'n Hele aantal persone het reeds deel gehad aan die ontwikkeling en toepassing van die verwagtingsteorie. Van die meer onlangse werke wat oor die teorie handel, is die volgende voorbeelde: Galbraith en Cummings (1967); Lawler (1971); Porter en Lawler (1968); Porter, Lawler en Hackman (1975); Orpen (1974b) en Vroom (1964). Die breë en meer eenvoudige teorie is oorspronklik deur Kurt Lewin (1938) en Tolman (1932) geformuleer (in Jorgenson, Dunnette en Pritchard, 1973, 271).

Alhoewel soveel verskillende persone aan die ontwikkeling en verfyning van die verwagtingsteorie deel gehad het, blyk dit dat die meeste werke en studies wat in die rigting gedoen is, mekaar ondersteun. Henneman en Schwab (1972) het na die bestudering van veldeksperimente, die motiveringsmodelle van Vroom (1964) en dié van Porter en Lawler (1968), 'n vereenvoudigde of 'n gekonsolideerde model van die verwagtingsteorie saamgestel, wat skematies soos volg aangebied kan word: (Henneman en Schwab, 1972, 2).



Figuur 4.7 - 'n Skematiese voorstelling van 'n vereenvoudigde verwagtingsteorie

Die verduideliking van hierdie model kan kortliks soos volg uiteengesit word:

'n Persoon se motivering hang van verskeie faktore af. Eerstens verskil die valensie of aantrekkingskrag van geld van persoon tot persoon. Elke persoon heg dus 'n "waarde" aan geld. 'n Persoon met 'n hoë geldwaardesin sal sterker deur 'n moontlike finansiële gewin gemotiveer word.

Tweedens kan geld 'n instrument wees wat gebruik kan word, om in sekere van sy behoeftes te voorsien. Hierdie instrumentele waarde van geld word dus deur die nut of doel van aanwending bepaal. 'n Persoon wat 'n hoë

instrumentele waarde t.o.v. geld (vergoeding) het, sal tot 'n groter mate tot hoër inspanning aangespoor word, as die persoon wat 'n lae instrumentele waarde aan geld (vergoeding) heg (Dachler en Mobley, 1973, 413).

Derdens het 'n persoon algemene verwagtings omtrent 'n werk en die vergoeding wat daaraan verbonde is. Met die wete dat groter inspanning van sy kant af, sal lei tot hoër vergoeding, verkry die prestasie wat van hom verlang word 'n bepaalde aantreklikheid. Die aantreklikheid word vergroot of verklein na gelang van sy valensie en instrumentele waarde wat hy aan vergoeding heg. Schuster, Clark en Rodgers (1971, 195) het in 'n navorsingstudie bevestiging daarvoor gevind, dat 'n persoon se inspanning in sy werksituasie afhang van die waarde(s) wat hy aan vergoeding heg, sowel as die waargenome verhouding tussen prestasie en vergoeding.

Laastens word die prestasie wat die persoon lewer, bepaal deur sy vermoëns, die wyse waarop hy dit aanwend (rol-aanwending) en die mate waartoe hy homself inspan (Pritchard en de Leo, 1973, 264).

Die bestaande kernbegrippe van die verwagtingsteorie kan soos volg matematies uitgedruk word:

$$M = \sum (E) (V) (I)$$

waar M staan vir motivering;

E staan vir die verwagting om 'n goeie werk te kan doen;

V staan vir valensie of aanloklikheid van vergoeding; en

I staan vir die instrumentele waarde van vergoeding (Broedling, 1975, 66).

Die motiveringsmodel van die verwagtingsteorie soos dit hier bespreek is, is 'n vereenvoudiging van verskeie modelle. Dikwels word die verwagtingsteorie meer breedvoerig saamgestel, om navorsing oor byvoorbeeld die verband tussen prestasie en werkstevredenheid (Porter en Lawler, 1968, 62)

of om die invloed van loonaansporingstelsels op prestasie (Guest, 1976, 31) te ondersoek.

Finansiële vergoeding beklee binne hierdie teorie 'n belangrike plek. Daar is aangetoon dat verskillende persone onder verskillende omstandighede deur geld gemotiveer sal word. Lawler (1971, 91) is van mening dat die beste manier om die rol van geld in hierdie motiveringsteorie op te som, is om die toestande waaronder geld die persoon tot effektiewe prestasie sal motiveer, kortliks te beskryf:

- (i) Die persoon moet 'n hoë valensie en instrumentele waarde aan geld heg;
- (ii) Die persoon moet weet dat goeie resultate tot hoër vergoeding sal lei;
- (iii) Die persoon moet glo dat die kwaliteit en kwantiteit van werkprestasie sy inspanningspogings reflekteer;
- (iv) Die persoon moet weet dat die positiewe gevolge wat van sy prestasie af voortvloei, groter as die negatiewe gevolge gaan wees; en
- (v) Laastens moet goeie werkprestasies 'n strewe van die persoon wees.

#### 4.2.4.7 Die billikheidsteorie

Homens (1961, 264) was van die eerste teoretici op die gebied van billike en regverdigte vergoeding. Volgens die benadering wat hieruit voortgevloei het, is geglo dat 'n persoon wat 'n onbillikheid t.o.v. sy vergoeding bemerk, sal poog om deur verskillende wyses van optrede die onbillikheid teenoor hom uit te stryk, óf les bes, maar sy sienswyse oor die situasie te verander. Selfs 'n persoon wat in 'n beter vergoedingsposisie as sy mede-werkers verkeer, ontwikkel 'n skuldgevoel daaroor (et. cit., 75).

Jaques (1961, 125) het ook waardevolle werk op hierdie gebied gelewer. Sy teorie is op twee aannames gebaseer, naamlik:

- (i) Daar bestaan sekere norme vir wat as billike betaling vir 'n pos beskou word en hierdie norme is moeilik identifiseerbaar vir die buitestaander; en
- (ii) 'n Individu dra onbewustelik kennis van sy eie werkvermoëns, sowel as die billike vergoeding wat vir so 'n werk behoort te bestaan.

Na inagneming van sy eie, sowel as sy mede-werker, se persoonlike vermoëns en omstandighede, vergelyk die werker vergoedingsvlakke. Hierdie proses kan soos volg voorgestel word: (Opsahl en Dunnette, 1966, 196).

<u>My betaling</u>	in vergelyking	<u>My posisie rakende aspekte wat met betaling verband hou</u>
Sy (hulle) betaling	met	Sy (hulle) posisie rakende aspekte wat met betaling verband hou

Die mees wetenskaplike en beproefde variasie van die teorie is dié van Adams (in Opsahl en Dunnette, 1966, 110). Hiervolgens sal onbillikheid vir 'n persoon bestaan wanneer sy uitsette (intrinsieke en ekstrinsieke vergoeding) in verhouding tot sy insette, in vergelyking met die van ander persone verskil. Die insette wat 'n persoon in die werksituasie vergelyk, is inspanning, algemene kwalifikasie, senioriteit, opleiding en ondervinding.

Die vasstelling van onbillikheid ten opsigte van in- en uitsette is 'n funksie van die persoon se eie waarneming. Dit mag wees dat sy waarneming nie met die werklike situasie ooreenstem nie (Lawler, 1971, 92).

Die rol van geld m.b.t. hierdie teorie sentreer hoofsaaklik om die persoon se optrede na waargenome onbillikheid.

Sekere werknemers sal poog om deur groter inspanning en harder werk die onbillikheid op die langduur te verminder. Ander werknemers mag negatief aangespoor word deur hul inspanningspogings in die werk (as gevolg van ondervergoeding) te verminder. In die geheel gesien, sal die motiveringsterkte wat die geldmaatstaf bied, deur die waargenome (on)billikheid van in- en uitsette bepaal word (Lawler, 1971, 93).

Indien 'n organisasie van 'n vergoedingstruktuur gebruik maak, waar sekere poste in vergelyking tot ander buite verhouding hoog besoldig word, volg 'n algemene gevoel van onbillikheid by werknemers m.b.t. daardie vergoedingstruktuur (Goodman, 1975, 372). 'n Poging wat aangewend word om 'n objektief billike struktuur daar te stel, gaan nie noodwendig uitloop op beter resultate nie, maar soos Finn en Lee (1972, 290) dit stel..... "but should at least serve as a point of departure in an effort to maintain healthy attitudes". Daar moet egter bygevoeg word dat daar 'n algemene aanvaarding t.o.v. verskille tussen beroepsvergoeding bestaan.

Hierdie verskille in die markwaardes van die verskillende beroepe word deur faktore soos die vraag en aanbod, sosiale aanvaarbaarheid daarvan, die graad van geskooldheid wat beroep vereis en spesiale vermoëns waaroor die posbeker moet beskik, beïnvloed. Veral waar beroepe, en dus die vergoeding wat daaraan verbonde is, grootliks van mekaar verskil, sal dié verskille geredeliker aanvaar word as waargenome verskille binne dieselfde beroep (Nylstrom, 1973, 125 en Jaques, 1961, 224).

Die billikheidsteorie dui slegs die onbillikhede in 'n vergoedingstruktuur aan. Die blote feit dat 'n struktuur billik saamgestel is, waarborg nie vergoedingstevredenheid nie. So sal 'n persoon wat swak presteer en



dienooreenkomstig relatief swak besoldig word, nie sy ontevredenheid op grond van onbillikheid kan opper nie, maar slegs op algemene gronde (Goodman, 1975, 375).

Die onbillikheid wat die werknemer waarneem t.o.v. homself gee soms daartoe aanleiding dat positiewe resultate volg, soos byvoorbeeld, verhoogde insette in die vorm van inspanning, prestasie en kwalifikasies (Andrews, 1967, 39, Lawler en O'Gora, 1967, 403 en Valenzi en Andrews, 1971, 22).

Samevattend kan gesê word dat die hele kwessie van billikheid 'n subjektiewe een is en dat dit van persoon tot persoon verskil. Die persoon se vorige werksondervinding het 'n invloed op hierdie subjektiewe evaluasie (Andrews, 1967, 39).

#### 4.2.4.8 Samevatting

Uit die voorafgaande bespreking oor die motiveringskrag van finansiële vergoeding binne motiveringsteorieë, blyk dit duidelik dat die rol en status daarvan m.b.t. elke teorie verskil.

Die teorieë van Maslow en Alderfer ken aan geld 'n plek in die laer behoefte-kategorieë toe. Maslow se motiveringsteorie leen hom tot 'n groter mate daartoe om geld se aansporingsrol deur middel van die simboliese en instrumentele funksies te beklemtoon, terwyl die teorie van Alderfer die rol van finansiële vergoeding na laer-orde behoeftes terugvoer.

Die teorie van Herzberg ken aan finansiële vergoeding 'n geringe rol toe, deur die klassifisering daarvan as 'n higiëne-faktor. As higiëne-faktor sal geld, behalwe in die geval van die higiëne-soeker, slegs verhoed dat werksontevredenheid ontstaan.

Die teorie van McClelland maak daarvoor voorsiening dat 'n hoë-presteerder en 'n lae presteerder op verskillende wyses deur finansiële vergoeding

gemotiveer sal word. Die hoë presteerder sal slegs deur vergoeding gemotiveer word as dit met sy prestasie in verband gebring word. Die lae-presteerder sal slegs op die korttermyn deur finansiële vergoeding gemotiveer word.

Die verwagtingsteorie wys daarop dat 'n werknemer sekere finansiële- en ook ander verwagtings van 'n werk koester. Hierdie verwagtings speel 'n groot rol in die mate waartoe 'n persoon hom gaan inspan om 'n taak te voltooi. Indien finansiële vergoeding met die resultate tred hou, sal dit 'n sterk motiveringsdeterminant wees.

Die billikheidsteorie beklemtoon die reaksie wat mag ontstaan as 'n persoon onbillikheid t.o.v. sy eie en mede-werkers se vlakke van vergoeding bemerk. Hierdie onbillikheid kan 'n persoon tot optrede motiveer.

In die geheel gesien, skyn dit asof finansiële vergoeding onder verskeie omstandighede 'n motiveringsdeterminant is en dat daar daarom meer aandag aan bestee moet word. Uit die teorieë wat bespreek is, blyk dit duidelik dat dié vorm van vergoeding, slegs 'n motiveringskrag sal aanneem as dit met die gelewerde prestasies in verband staan.

#### 4.3 Produktiwiteit

##### 4.3.1 Inleiding

In die vorige gedeelte oor bedryfsmotivering, is daar aangetoon dat finansiële vergoeding onder sekere omstandighede 'n motiveringskrag op werknemers kan uitoefen. Hierdie motiveringskrag is baie belangrik want dit kan moontlik daartoe aanleiding gee dat hoër werksprestasies, sonder 'n noemenswaardige verhoging van arbeidskoste, gelewer word. Anders gestel, kan gesê word dat 'n poging aangewend word om die produktiwiteit te verhoog, wat kortliks gedefinieer kan word as "die aanvaarde produksie-

vlak per man-uur, met inagneming van die kwaliteit en koste van produksie" (Sutermeister, 1969, 2).

'n Tendens wat in die Wes-Europa en in Noord-Amerika sedert die Tweede Wêreldoorlog voorgekom het, was dat 40 persent van die ekonomiese groei van die lande aan die skepping van nuwe werksgeleenthede en 60 persent aan hoër produktiwiteit te danke was. In Suid-Afrika is hierdie verhouding omgekeerd, sodat dit bestuur se volle aandag behoort te verg (De Bod, 1975).

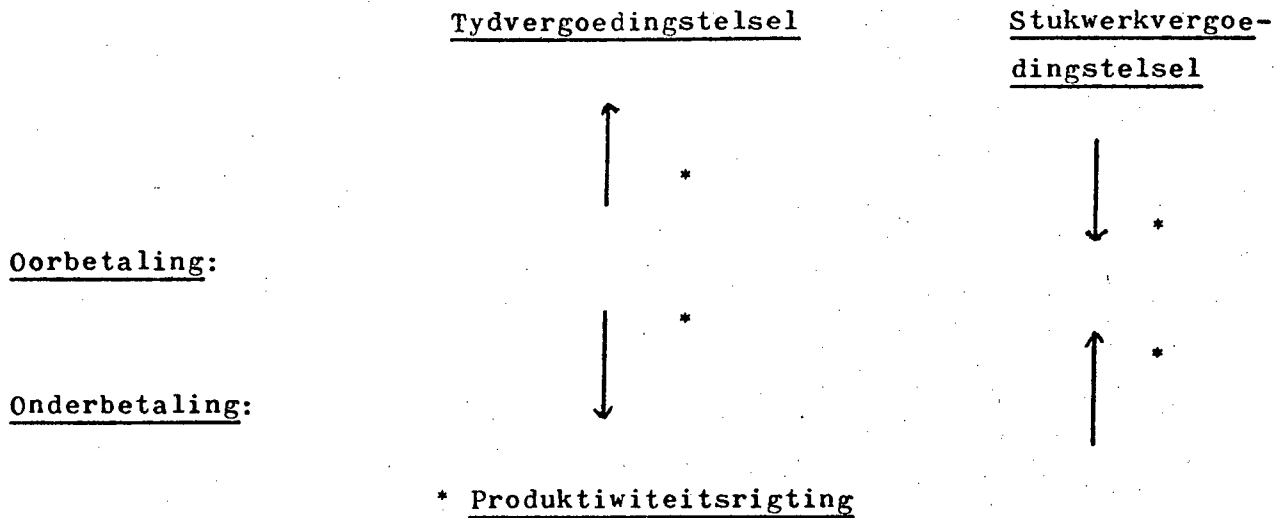
Om 'n produktiwiteitsverhoging te bewerkstellig, kan verskeie metodes van nie-finansiële aard toegepas word (Lombard, 1975, 158), maar in die volgende gedeelte val die klem op die bydrae wat finansiële vergoeding tot produktiwiteitsverhoging lewer.

#### 4.3.2 Finansiële vergoeding

Lawler (1976 (a), 1) wys daarop dat daar 'n verhouding tussen vergoeding en prestasie behoort te wees. Indien daar nie so 'n verhouding bestaan nie, lê die fout by die vergoedingstelsel. Die vergoeding van produksiewerkers skyn daarom nie so 'n groot probleem te wees nie. Faulkner (1968, 123) berig in dié verband, dat 'n effektiewe vergoedingstelsel die produk-sievlak van werkers tot so hoog as 11.5 persent kan verhoog. By produk-siewerkers word die hoogste produktiwiteit daarom onder 'n stukwerkstelsel verkry (Schwab, 1974, 197).

Volgens die billikheidsteorie maak 'n werknemer gedurig mede-werker evaluasies, om te kan vasstel of hy oor - of onderbetaal word. 'n Interessante verskynsel is dat 'n werknemer wat onderbetaling in tydvergoedingstelsel ontvang, se produktiwiteit sal daal, terwyl 'n werker wat in 'n stukwerk-vergoedingstelsel ondervergoed word, se produktiwiteit 'n styging sal toon. Die omgekeerde situasie geld in die geval van oorbetalings volgens tyd-

en stukwerkvergoedingstelsels. Hierdie effek kan soos volg skematies voorgestel word: (Lawler, 1971, 95)



Figuur 4.8 - 'n Skematiese voorstelling van die verskillende vergoedingstelsels se invloed op produktiwiteit tydens oor- en onderbetaling van werkers.

Dit is dus duidelik dat die tipe vergoedingstelsel wat gebruik word, 'n regstreekse invloed op die produktiwiteit kan uitoefen.

Die invloed van finansiële vergoeding op die produktiwiteit van indirekte of nie-produksiewerkers, kan nie op so 'n regstreekse wyse soos direkte of produksiewerkers aangetoon word nie. Met inagneming van die tipe werk, die struktuur van take en doelstellings van die werknemer, kan finansiële vergoeding wel oor die langtermyn aangewend word om die produktiwiteit van die werknemers te verhoog (Lawler, 1976 (a)).

#### 4.4 Werkafwesigheid en arbeidsomset

##### 4.4.1 Inleiding

Werkafwesigheid kan kortliks gedefinieer word "as die versuim van 'n werker om by sy werk op te daag, wanneer hy daarvoor geskeduleer is" (Jucius, 1971, 599).

'n Arbeidsomsetsyfer is 'n maatstaf van die aantal persone wat 'n instansie oor 'n gegewe tydperk, verlaat. Die meting daarvan kan bv. soos volg gedoen word: (Pigors en Myers, 1973, 220)

$$= \frac{\text{die aantal diensverlatings}}{\text{die gemiddelde aantal werknemers vir die tydperk}} \times \frac{100}{1}$$

Werkafwesigheid en arbeidsomset, indien dit té hoog is, is waarneembare-effekte van 'n probleemsituasie. Die aangetekende of waarneembare resultate is soos ysberge - onderliggende vorm vele faktore die basis van die probleem en een oorsaak daarvan mag vergoeding wees. Vergoeding toon dus nie 'n regstreekse verband met hierdie twee aspekte nie (Heyns, 1973, 28). Vroom (in Blum en Naylor, 1968, 373) het in navorsingstudies bevind dat arbeidsomset 'n groter negatiewe verband met werkstevredenheid as werkafwesigheid toon.

#### 4.4.2 Die rol van finansiële vergoeding op werkafwesigheid en arbeidsomset

Indien daar na die afgelope meer as 'n dekade se navorsing gekyk word, skyn dit asof werkafwesigheid en arbeidsomset nie dieselfde grondoorsake het nie (Porter en Steers, 1973, 173). Die kombinasie van faktore wat elk 'n invloed uitoefen verskil, hoewel die volgende breë kategorieë van oorsaaklike faktore, vir altwee tipes van gedrag van toepassing is:

- (i) Organisatoriese faktore soos vergoeding, promosie en beleid;
- (ii) Onmiddellike werksomgewing faktore soos toesighouding en groepsvorming;
- (iii) Posverwante faktore soos die pos-inhoud, herhaling van take en taakverantwoordelikheid; en
- (iv) Persoonlike faktore soos ouderdom en dienstydperk.

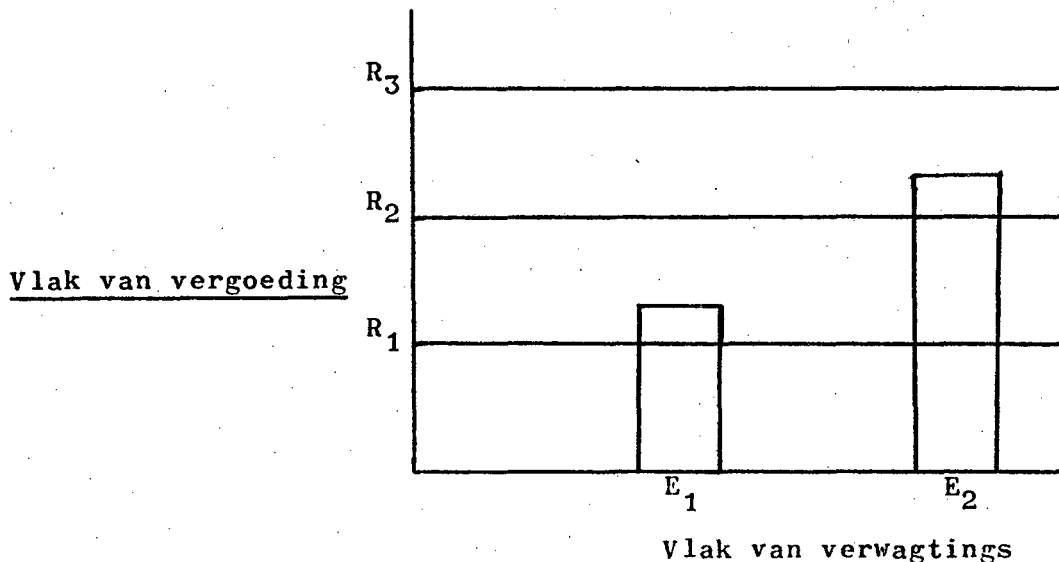
Na aanleiding hiervan, is dit opmerklik dat finansiële vergoeding slegs 'n enkele oorsaaklike faktor is en daarom kan daar nie verwag word dat hoë finansiële vergoeding arbeidsomset- en werkafwesigheidsprobleme op 'n regstreekse wyse moet opklaar nie. Nel (1976, 2) is egter van mening dat instansies, wat in vergelyking met mededingers, hulle werknemers relatief swak vergoed, meer met werkafwesigheid- en arbeidsomsetprobleme te kampe het, terwyl werkgewers, wat die naam van "goeie besoldigers" dra, minder probleme in die verband ondervind.

Porter en Steers (1973, 155) is van mening dat finansiële vergoeding se rol op werkafwesigheid en arbeidsomset d.m.v. die verwagtingsteorie verklaar kan word en laat hulle hieromtrent soos volg uit: "The size of the pay raise ..... is, in addition weighed by an employee in the light of his expectations, given his level of self perceived contribution" (op. cit., 156). Hierdie belangrike rol wat 'n persoon se verwagtings in die werksituasies speel, beïnvloed beide werkafwesigheid en arbeidsomset. Die benadering wat Porter en Steers (1973, 170) voorstaan, is om elke individu se gedrag te verklaar soos hy die werksituasie waarneem. Opsahl en Dunnette (1966, 150) ondersteun hierdie benadering en voeg daarby, dat d.m.v. die verwagtingsteorie, die belangrikheid van finansiële vergoeding suksesvol aangetoon kan word.

Elke werknemer verwag dat hy aanvanklik op 'n sekere kerf van vergoeding, in ooreenstemming met sy vermoëns, bekwaamhede en tipe van werk, betaal gaan word. Indien 'n werknemer sou bemerk, dat medewerknemers en werknemers van ander instansies, beter as hy besoldig word (op meegaande voorstelling, R2 i.p.v. R1), sal ontevredenheid ontstaan. Hierdie werksontevredenheid gee dikwels daartoe aanleiding dat die werknemer hom meer dikwels aan werksafwesigheid en selfs arbeidsomset skuldig maak. Hierdie ontevrede werknemer, sal sy ontevredenheid verminder as hy sy verwagtings verlaag

(op meegaande voorstelling,  $E_2$  na  $E_1$ ). Dikwels volhard 'n werknemer egter om hoë verwagtings na te strewe. Werknemers wat 'n hoë geldwaarde het, sal moeiliker hierdie verwagtings laat vaar.

Hierdie verklaring kan skematies soos volg voorgestel word: (Porter en Steers, 1973, 172)



Figuur 4.9 - 'n Hipotetiese voorstelling van die verband tussen vergoeding en verwagtings soos dit 'n invloed kan uitoefen op werkfawesigheid en arbeidsomset.

Alhoewel werkfawesigheid en arbeidsomset wortelskiet in 'n verskeidenheid faktore en situasies, kan die rol wat finansiële vergoeding hierin speel, nie ontken word nie.

#### 4.5 Slot

In hierdie hoofstuk is daar aangetoon dat finansiële vergoeding 'n belangrike rol te speel het as 'n bedryfsmotiveringsdeterminant. Alhoewel die motiveringsteorieë tot 'n groot mate in gesigspunte verskil, stem hulle almal ooreen dat die motivering van werknemers slegs moontlik is as finansiële vergoeding die werknemer in staat stel om in sy basiese behoeftes te voorsien. Indien 'n vergoedingstelsel aan prestasies gekoppel word, kan

finansiële vergoeding as sodanig, 'n motiveringskrag op die werknemer uitoefen.

'n Uitvloeisel van bedryfsmotivering is hoër produktiwiteit. Finansiële vergoeding, en spesifiek die wyse waarop dit bereken word, is in staat om hoër produktiwiteit te bewerkstellig.

Alhoewel die arbeidsomset en werkafwesigheid van werknemers deur 'n reeks van faktore beïnvloed word, skyn die finansiële verwagtings van persone 'n groot aandeel daarin te hê.

Samevattend kan dus gestel word dat finansiële vergoeding (geld) 'n aspek is wat elke werkgewer se volle aandag behoort verg, aangesien die invloed daarvan op 'n regstreekse en onregstreekse wyse in bedryfsmotivering, produktiwiteit, werkafwesigheid en arbeidsomset te bespeur is.

Dit blyk verder dat daar moontlik verskille bestaan in die rol wat individue bereid is om aan geld in 'n motiveringsopset toe te ken.

Daar is ook sporadiese aanduidings in die literatuur (kyk p. 81) dat hierdie toegekende rol nie dieselfde is vir verskillende kulture en subkulture nie. Dit impliseer op sigself dat die simboliese waarde wat aan geld gekoppel word aansienlik kan verskil. Hierop word daar in die volgende hoofstuk ingegaan.



## HOOFSTUK 5

### DIE VORMING VAN BETEKENISSE MET SPESIALE VERWYSING NA DIE SINBOLIEK

#### VAN GELD

##### 5.1 Inleiding

Elke persoon het 'n unieke repertoire van betekenisse wat hy opbou rondom elke voorwerp wat hy waarneem of selfs net van bewus is. Hoe meer persone se kontakveld dieselfde is, hoe groter is die moontlikheid dat die betekenisse wat hulle aan voorwerpe heg, nader aan mekaar sal lê.

Die betekenisse wat aan voorwerpe soos byvoorbeeld geld geheg word, word deur simbole, wat in der waarheid die draers van betekenisse is, gereflekteer (Hayakawa, 1963, v). Geld se betekenis kan dus deur 'n wye reeks simbole voorgestel word, waarvan die volgende enkele voorbeelde van is: erkenning, status, hulp, simpatie, sukses en selfs manlikheid.

In die vorige hoofstuk is daar aangetoon hoe 'n belangrike bedryfsmotiveringsdeterminant geld is. Met die uitsondering van die verwagtings- en billikheidsteorie, word daar nie voorsiening vir die moontlikheid gemaak, dat geld se betekenis tussen groepe werknemers, elk met 'n verskillende agtergrond, mag verskil nie. In hierdie hoofstuk word die moontlikheid van 'n verskil in die betekenis van geld tussen groepe, en veral etniese groepe, op 'n teoretiese wyse ondersoek.

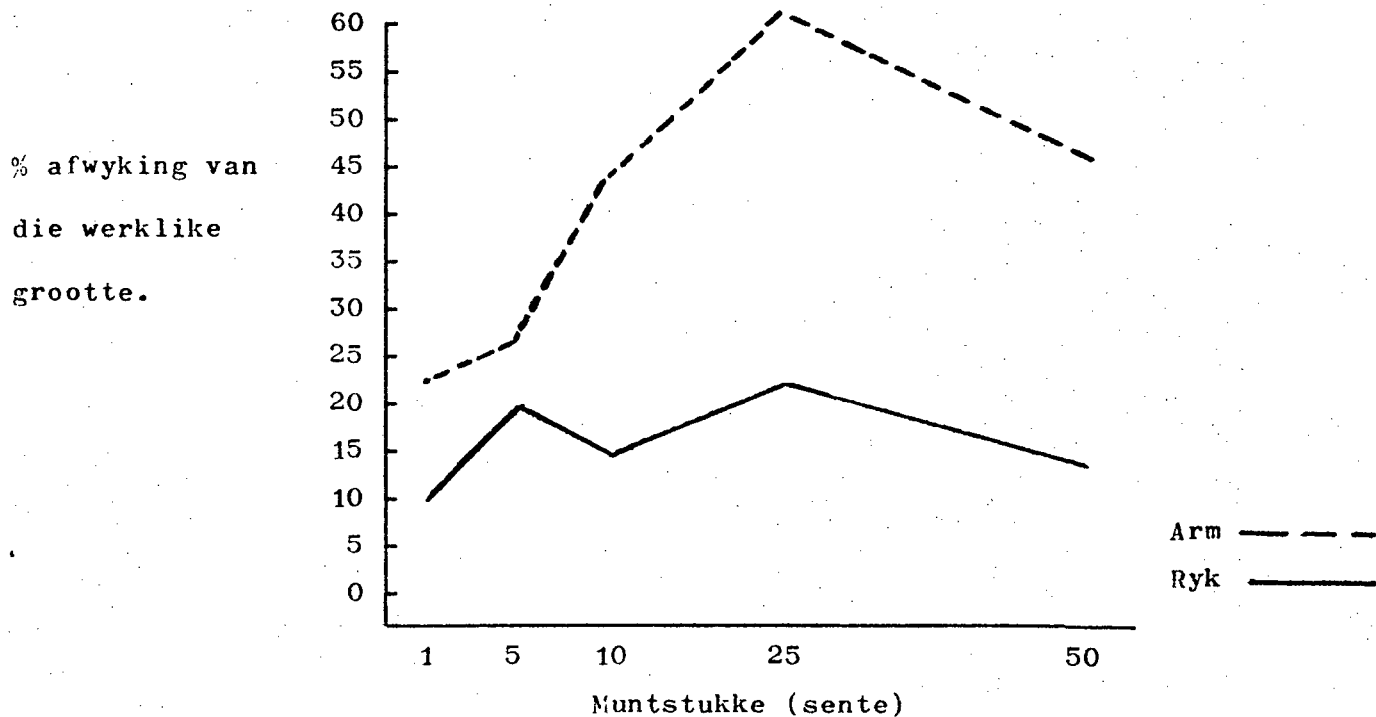
##### 5.2 Waarneming

Waarneming is die proses wat plaasvind wanneer die persoon inligting aangaande die omgewing inwin (Forgus, 1966, 2). Hierdie proses kan nog duideliker omskryf word as daar na die onderskeid tussen 'n gewaarwording en 'n waarneming verwys word. 'n Gewaarwording is "iets" wat 'n persoon

ervaar, soos byvoorbeeld 'n geluid, waarvan hy nie die bron kan herlei nie. As hierdie gewaarwording betekenis verkry in die sin dat die persoon die bron daarvan kan peil, dan verander die gewaarwording in 'n waarneming. 'n Waarneming is dus 'n gewaarwording wat 'n betekenis verkry het (Du Toit van Van der Merwe, 1966, 114).

Een van die basiese eienskappe van waarneming is dat dit ten nouste van die persoon se aandagspan afhang. Die waarnemer word met vele artikels gekonfronteer, waarvan hy slegs enkeles kan waarneem en interpreteer (Morgan en King, 1966, 341).

'n Verdere aspek wat die waarneming van 'n persoon beïnvloed, is persoonlike waardes, wat mag voortvloei uit 'n sosio-ekonomiese situasie. Daar is gevind dat kinders wat uit armer families afkomstig is, muntstukke se grootte oorskakel. Die hoë waarde wat aan geld gekoppel word, beïnvloed dus die kind se waarneming van muntstukke. Die resultate kan soos volg, geïllustreer word: (Bruner en Goodman, in Lindgren et al. 1971, 239).



Figuur 5.1 - Skattings van munstugroottes deur kinders afkomstig van arm en ryk families

'n Persoon neem elke dag van sy lewe baie voorwerpe en verskynsels waar. Sulke waarnemings is slegs die inligting- of boodskapdraers, wat die persoon telkens van voorwerpe om hom bewus maak. Hierdie waarnemings wat gemaak word, word ten einde 'n sinvolheid te skep, in 'n tipe van "verwysingsraamwerk" gestoor (Du Toit en Van der Merwe, 1966, 114).

Elke persoon het so 'n verwysingsraamwerk wat inligting op 'n sistematiese wyse verwerk en stoor. Die waarnemingsproses kan egter nie in isolasie gesien word nie, omdat daar 'n verband tussen waarnemings-, leer- en denkprosesse bestaan.

Die leerproses kan gedefinieer word as die proses waardeur inligting deur middel van ondervinding en herhaling, deel word van die persoon se opbergingsstelsel van feite (Forgus, 1966, 2).

Deur middel van die leerproses kan 'n persoon daardie inligting wat hy elke dag van sy lewe waarneem, in sy verwysingsraamwerk stoor. Hierdie proses gaan voortdurend voort en dikwels word nuwe inligting selektief by die bestaande gevoeg.

Die beheer oor die hoeveelheid inligting wat in die verwysingsraamwerk gestoor word, word deur die ingewikkeldste kognitiewe proses, die denkproses, behartig. Hierdie proses stel 'n persoon in staat om probleme op te los en om duidelikheid oor sekere aspekte te verkry. Die persoon moet egter van sekere uitdrukkingswyses gebruik maak om probleme op te los of om verder duidelikheid te verkry. Een van hierdie wyses van kommunikasie is die taal wat gebesig word.

### 5.3 Die ontstaan van begrippe

'n Goeie denker is meesal 'n persoon wat die vermoë besit om losstaande inligting wat op een of ander wyse met mekaar verband hou, saam te groepeer. Hierdie groeperingsproses van relevante inligting staan as begripsvorming bekend.

Begrippe oorbrug die gaping wat tussen waarneming-, leer- en denkprosesse ontstaan (Forgus, 1966, 290). Wanneer 'n persoon herhaaldelik sekere voorwerpe of aspekte waarneem, gebeur dit dat daardie voorwerpe soms deur veralgemening 'n sekere begrip vorm. Indien een persoon met 'n ander persoon oor 'n voorwerp gesels, dan het elke persoon binne sy verwysingsraamwerk 'n unieke begrip van dit wat onder bespreking is. As daar byvoorbeeld oor 'n voorwerp soos 'n hond gepraat word, het elke persoon sy eie idee of begrip daarvan.

Hierdie begripsvorming word beïnvloed deur 'n persoon se waarnemingsvermoë, belangstellings, doelstellings, aandagspan en vorige ondervindings.

'n Persoon vorm baie begrippe van voorwerpe en aspekte rondom homself asook van homself. In die geheel gesien is die aantal begrippe soveel, dat die persoon dan selfs begrippe in verwante sisteme groepeer (Krech, Crutchfield en Ballachey, 1962, 18-25).

Ter opsomming kan dus gesê word dat die mens begrippe vorm van dit wat hy waarneem en ondervind. Die begrippe wat gevorm word, dien dus as hulpmiddel vir logiese denke en rasionalisasie.

#### 5.4 Simboliek

##### 5.4.1 Omskrywing

Simboliek se betekenis kan op verskillende wyses geïnterpreteer word. Die betekenis wat hier beskryf word, is 'n algemene betekenis en waarskynlik nie die enigste nie.

'n Simbool kan eenvoudigheidshalwe as 'n stimulus beskou word wat sekere aspekte verteenwoordig, (Morgan en King, 1966, 159). Die simbool verrig dus slegs die funksie van verteenwoordiging en nie die funksie van vervanging van die voorwerp of maatstaf nie (Werner en Kaplan, 1963, 13).

In die gedrags- en sosiale wetenskappe is die omvang van simboliek bykans onbeperk, omdat daar soveel wyses van verteenwoordiging of uitdrukking moontlik is. Afgesien van dié basiese eienskap (verteenwoordiging) wys Royce (1965, 29) daarop, dat simboliek vrylik deur enige persoon geskep kan word. 'n Verdere eienskap van simboliek is dat dit soms deur tradisie oorgedra word. Een van die algemene simboliese gebruike wat deur middel van tradisie behoue gebly het, is bv. die gebruik van die gee van klein fooitjies aan kelners en ander persone wat 'n goeie diens bewys (Heilbroner, 1970, 11).

Streng gesproke kan daar 'n onderskeid tussen twee betekenisse van simbole getref word. Eerstens kan 'n simbool 'n versamelterm van betekenisse wees. 'n Voorbeeld van so 'n gebruik, is die woord "Christelik", wat 'n globale beskrywing van 'n godsdienstige leefwyse omsluit. Tweedens kan 'n simbool 'n spesifieke betekenis uitbeeld. 'n Voorbeeld hiervan is 'n woord soos "rooi", wat slegs op die kleur van 'n voorwerp wys. By laasgenoemde geval, word daar gewoonlik van 'n simboliese boodskapdraer ("symbolic vehicle"), soos bv. tamatie-rooi, gebruik gemaak (Werner en Kaplan, 1963, 13).

Wanneer 'n kommunikasiemedium soos 'n taal wat 'n persoon praat, teen genoemde agtergrond gesien word, verkry die woorde die betekenis van verteenwoordigende simbole (Werner en Kaplan, 1963, 17).

#### 5.4.2 Die verskil tussen simbole en ander vorme van voorstelling soos tekens "signs"

Uit die voorafgaande bespreking blyk dit dat 'n simbool iets verteenwoordig en daarom nie in die plek van die voorstelling of voorwerp kan kom nie. Hierteenoor neem die teken of sein van die voorstelling (voorwerp) die plek van die oorspronklike voorwerp in. Die klokke waarvan Pavlov

in sy diereksperimente gebruik gemaak het, het die voedsel vervang en is dus nie 'n simbool nie, maar wel 'n teken (Werner en Kaplan, 1963, 13). Die klokkie is eers as 'n simbool van die voedsel gesien, maar toe dit in die plek van voedsel gekom het, was dit nie meer 'n simbool nie, maar wel 'n teken of sein (Morgan en King, 1966, 160).

'n Teken of sein stel 'n voorwerp daadwerklik voor deur die plek daarvan in te neem. 'n Simbool stel 'n meer instrumentele verteenwoordigende betekenis van die voorwerp voor.

Geld se simboliese betekenis word in elke gemeenskap op 'n unieke wyse uitgebeeld: "Man's unique position is based on the dominance of symbols in his life. Except in the immediate satisfaction of biological needs, man lives in a world not of things, but of symbols. A coin is a symbol for a certain amount of work done or food or other utilities available" (Royce, 1966, 26).

#### 5.4.3 Die skakeling tussen simboliek en betekenis

Uit die voorafgaande bespreking volg dit dat simbole slegs verteenwoordigende maatstawwe van 'n voorwerp is. Wanneer 'n persoon uitdrukking aan sekere gevoelens wil gee, moet hy sy gedagtegang deur middel van woorde of ander wyses van voorstelling aan 'n ander bekend maak. Hierdie wyses van voorstelling of kommunikasie is die sogenaamde verteenwoordigende maatstawwe wat inderdaad simbole is.

Elke persoon bou 'n verwysingsraamwerk van inligting op en binne die verwysingsraamwerk vorm begrippe, wat as verdere hulpmiddels in die ordeningsproses van inligting dien. Omdat verwysingsraamwerke van mens tot mens verskil, gaan die begrippe wat deur middel van denkprosesse gekonstrueer word, ook verskil. Die inhoud of betekenis van afsonderlike begrippe verskil dus van mekaar. Om die betekenis

van die begrippe aan andere oor te dra word daar van verteenwoordigende maatstawwe (simbole) gebruik gemaak (Osgood, et al., 1965, 8). Die simbole waarvan 'n persoon seker die meeste gebruik maak, is die taal, waarin hy homself uitdruk (Krech, et al., 1962, 273).

Hacker (in Hayakawa, 1963, V) verduidelik die skakeling tussen simboliek en betekenis soos volg: "Meaning ..... characterizes symbolism, ..... and the objective phenomenon of 'symbol' has its subjective counterpart in the experience of 'meaning'..... In symbols the idiosyncratic and personal are always intermingled with the general and universal. Precisely this interplay constitutes symbols and prescribes meanings ..... Not only does the human being use and create symbols, but the individual is also made and created by symbolism".

Indien 'n betekenis in terme van die voorafgaande bespreking gedefinieer kan word, kan dit beskou word as 'n stel kennisies, gevoelens en evaluasies wat deur middel van 'n simbool voorgestel word (Krech et al., 1962, 307).

## 5.5 Betekenis

### 5.5.1 Inleiding

Die betekenis van betekenis kan moeilik vereenvoudig word. Ogden en Richards (1923, 186) wys daarop dat daar nie minder as 22 verskillende definisies van betekenis op daardie tydstip bestaan het nie, en dat daar om hierdie rede beswaarlik 'n aanvaarbare oorkoepelende definisie geformuleer kan word.

Leech (1975, 10-22) onderskei sewe verskillende benaderings ten opsigte van die woord betekenis, naamlik:

- (i) die begripsbetekenis: Hierdie vorm van betekenis skyn oorkoepelend van aard te wees. As die begrip seun bv. gebruik word, dui dit (a) 'n persoon (b) wat manlik is, maar (c) nog nie as 'n volwassene geklassifiseer kan word nie, aan;
- (ii) die konnatiewe-betekenis: Hierdie vorm van betekenis wys spesifiek na 'n voorwerp en verleen inhoud aan daardie betekenis. Die betekenis wat aan die begrippe soos bv. 'n dame en vrou geheg word, verskil, alhoewel altwee dieselfde voorwerp impliseer;
- (iii) die styl- of vormbetekenis: Hierdie betekenis slaan op die kommunikasieproses terug, in so verre 'n persoon homself in die taal of voordrag uitdruk;
- (iv) die gereflekteerde-betekenis: Sekere woorde verkry dikwels 'n gereflekteerde betekenis omdat dit oorheersend in 'n spesifieke verband gebruik word;
- (v) Die samegestelde-betekenis: Hierdie betekenis stem bykans met die vorige betekenis ooreen, maar verskil in dié opsig dat 'n sekere woord of begrip slegs sekere voorwerpe kan beskryf. Die woord "mooi" kan bv. gebruik word om 'n meisie, vrou, blom, tuin, kleur en dorp te beskryf. Daarenteen kan die Engelse woord "handsome" bv. gebruik word om 'n seun, man, motor, boot, vliegtuig en tikmasjien te beskryf. Die woorde (begrippe) "mooi" en "handsome" se betekenis word dus uit 'n samestelling van gebruiklike beskrywingswyses gevorm;
- (vi) Die assosiasie-betekenis: Hierdie betekenis vat tot 'n groot mate van die vorige betekenis saam. Osgood Suci en Tannenbaum (in Leech, 1975, 21) maak van hierdie benadering gebruik om betekenis te meet. Assosiasie-betekenis impliseer dat



'n sekere betekenis deur middel van woorde (byvoeglike naamwoorde) geassosieer en omskryf kan word; (Hierdie metingsmetode sal in hoofstuk 6 bespreek word).

- (vii) Die tematiese-betekenis: Hierdie betekenis volg uit die beskrywende woordkeuse sowel as die verband waarin die woord of begrip gebruik word. Soms verskil die betekenis wat uitgedra word as die sinskonstruksie gewysig word. Die volgende stelling waarvan die sinskonstruksie verander word, mag na die verandering vir sommige persone 'n verskil in betekenis inhou: "Mev. Smit skenk die eersteprys"; en "Die eersteprys is deur mev. Smit geskenk".

Uit die voorafgaande blyk dit dat betekenis 'n moeilik definieerbare en omskryfbare woord is. Dit is egter duidelik dat die studieveld wat betekenis as objek het, hoofsaaklik in twee kampe verdeel is, naamlik dié wat 'n taalkundige betekenis onderstreep en dié wat meer 'n sielkundige betekenis beklemtoon (Osgood et al., in Saporta, 1961, 284). Dit is daarom te verstane waarom betekenisse in die filosofiese-veld 'n wye bespreking ontlok (Parkinson, 1970, 3).

#### 5.5.2 Faktore wat die vorming van betekenisse beïnvloed

Die betekenisse van begrippe verskil van persoon tot persoon en daarom kan daar tereg beweer word dat die inhoud daarvan uniek tot elke persoon is. In die proses van betekenisvorming, beïnvloed 'n aantal faktore egter die vorming van betekenisse. As verskillende faktore op twee groepe persone sou inwerk, kan daar verwag word dat die betekenisse wat die groepe aan sekere begrippe heg, van mekaar gaan verskil. In die volgende gedeelte sal hierdie faktore kortliks bespreek word.

#### 5.5.2.1 Groei (Maturasie)

Na geboorte betree elke persoon 'n ervaringswêreld wat sy hele lewe deur voortduur. Aanvanklik kom die kind met min voorwerpe en aspekte in aanraking, maar mettertyd vergroot die ervaringswêreld van die persoon deur meer inhoud te verkry. Die voorwerpe om die persoon verkry elk 'n betekenis, omdat die persoon verbandskappe tussen voorwerpe onderling en tussen homself waarneem (Lindgren en Byrne, 1971, 46 en 699).

Dit volg dus dat 'n persoon met die rypheid van jare meer inhoud en betekenis uit die lewe verkry, wat die betekenis van voorwerpe mag beïnvloed. Sekere begrippe of woorde mag vir 'n jong kind betekenisloos voorkom, terwyl die volwasse persoon dieselfde begrippe of woorde as betekenisvol mag vertolk. Om dié rede gebruik ons vir kinders 'n eenvoudige taal met 'n beperkte woordeskat, en stryk onduidelikhede op die eenvoudigste moontlik wyse uit (Mowrer, 1960).

#### 5.5.2.2 Die leervermoë

Die funksie wat die leerproses by begripsvorming verrig, is reeds in die hoofstuk bespreek. Met dit as agtergrond, volg dit dat individuele leervermoëns 'n persoon se betekenisfeer mag beïnvloed (Krech, et al., 1962, 281 en Morgan en King, 1966, 176).

#### 5.5.2.3 Ander persoonlike vermoëns

Daar is verskeie persoonlike vermoëns wat 'n persoon in staat stel om begrippe te vorm. Afgesien van die leervermoë is die persoon se waarnemingsvermoëns en kwaliteit van denkprosesse van belang. Indien hierby gevoeg word dat elkeen van genoemde aspekte op sigself deur 'n verskeidenheid van faktore beïnvloed word, volg dit dat persoonlike vermoëns 'n belangrike faktor is wat betekenis mag beïnvloed (Forgus, 1966, 3).

#### 5.5.2.4 Sosiale en groepsfaktore

Wanneer 'n persoon by 'n groep, hetsy 'n familie, sosiale- of etniese groep, inskakel, bestaan daar die neiging om met die standaarde, norme en houdings van daardie groep te konformeer (Lindgren en Byrne, 1971, 51). Hierdie neiging tot konformiteit is veral by etniese- en rassegroepe t.o.v. betekenis van waarde en begrippe te bespeur. Binne daardie groepe is daar dus tot 'n groot mate ooreenstemmigheid t.o.v. die algemene betekenis van voorwerpe en aspekte waarmee hulle in aanraking kom. "Any concept, then, has a common cultural meaning. It also has other meanings, some of them shared by different groups of people, some of them more or less indiosyncratic" (Kerlinger, 1973, 566).

Studies wat tussen rasse- en etniese groepe uitgevoer is, bevestig die genoemde redenasie dat daar beduidende verskille in die betekenis van dieselfde voorwerpe en aspekte tussen groepe bestaan (Allport in Dyal, 1962, 181; Segall in Price-Williams, 1967, 95 en Feldsman, 1973, a + b).

Die betekenis wat 'n etniese- en rassegroep aan betekenis heg, word deur twee faktore beïnvloed, naamlik: groepskonformiteit en die feit dat die persone se omgewing en situasie miskien uniek mag wees. Laasgenoemde faktor is van toepassing in R.S.A. waar 'n beleid van afsonderlike ontwikkeling vir alle etniese- en rassegroepe nagestreef word.

Een van die belangrikste en betekenisvolle aspekte vir 'n werknemer is sekerlik die ekstrinsieke vergoeding wat die werker ontvang. Die stamgebonde Bantoe het letterlik duisende beskrywende terme rondom hul vergoedings- of ruilfaktor, die bees, geskep, in 'n poging om die belangrikheid en betekenis daarvan uit te druk (Becker, 1974, 91). In die moderne markgeoriënteerde ekonomie vervul geld daardie belangrike funksie. Suid-Afrika is 'n veelvolkige en veelrassige land met verskillende

groepe, wat teoreties verskillende betekenisse vir aspekte behoort te besit, en dit is daarom te wagte dat geld ook verskillende groepsbetekenisse sal inhou, wat eiendomlik is.

### 5.5.3 Die veranderlikheid van betekenisse

Die vraag of betekenisse van tyd tot tyd gaan verskil by dieselfde persoon of groep persone, word deur konflikterende standpunte beantwoord.

Indien daar geredeneer word dat woorde begrippe verteenwoordig, dan is sommige skrywers se mening dat die taalkundige betekenis van begrippe kan verander (Stern, 1965). Die basiese idee van semantiese ontleding is nie om die betekenis van woorde of simbole na te vors nie, maar wel om die betekenisvolle reaksies daarop te bestudeer (Hayakawa, 1963, 6). 'n Beskrywende woord se betekenis soos "kompak" mag taalkundig verander as gevolg van die algemene tendens in bv. motors se grootte, maar die basiese betekenis van wat met kompak bedoel word, verander nie. Om dié rede ontstaan 'n vaktaal met 'n beperkte beskrywende woordeskat wat die taalgebruiker in staat stel om hom duidelik uit te druk (Deese, 1967, 641).

Cohen (1966, 3) wys daarop dat die groot woordeskat en historiese woorde wat in die ouer tale voorkom, nie noodwendig ander betekenisse in die gemeenskap impliseer nie, maar wel nuwere voorstellingswyses. Sy standpunt is dat 'n betekenis 'n onveranderbare aspek is. Ter ondersteuning hiervan kan daar bygevoeg word dat die algemene verandering in betekenisse tot 'n semantiese wanorde sal lei. Die enkeling mag 'n verandering in sekere betekenisse ervaar, maar die gemeenskap as sodanig handhaaf min of meer konstante betekenisse.

Dit is interessant om daarop te wys dat 'n studie oor die betekenis van geld wat deur Wernimont en Fitzpatrick (1972, 226) onderneem is,

Snider en Osgood (1972) se standpunt bevestig dat begrippe se betekenis se nie sondermeer verander nie - veral nie oor die langtermyn nie.

#### 5.5.4 Die betekenis van die woord salaris (taalkundig)

Die woord salaris is aan die Engelse woord "salary" ontleen. "Salary" is weer ontleen aan die Latynse woord "salarium", wat beteken het die geldbewys wat 'n Romeinse soldaat as vergoeding vir sy dienste gelewer ontvang het. Hierdie geld- of vergoedingsbewys het die soldaat in staat gestel om sout te kon koop - m.a.w. dit was sogenaamde soutgeld ("salt-money").

Sout is 'n noodsaaklike lewensmiddel vir mens sowel as dier. Dit is nie slegs vir inname gebruik nie, maar ook as 'n preserveermiddel sowel as 'n bedekkingslaag vir grondpaaie, die sogenaamde ("salaria") (Little en Onions, 1937, 1273).

Net so kosbaar soos "salarium" vir die Romeinse soldaat was, net so kosbaar is geld hedendaags vir die besitter daarvan. Geld gee vir die besitter die voorreg om 'n keuse van lewensmiddele te kan maak. Die werkgewer gaan daarom op 'n sistematiese wyse te werk om hierdie kosbare middel op die mees regverdige wyse te verdeel.

#### 5.5.5 Samevatting

In die voorafgaande gedeelte is die wye strekking van betekenis aange-  
toon. Dit skyn dus geen geringe taak te wees om "die betekenis van betekenis" te ondersoek nie.

Die vorming van betekenis word tot 'n groot mate deur persoonlike faktore (soos groei, ontwikkeling en leervermoë), sosiale- en groepsfaktore beïnvloed. Aangesien hierdie faktore op verskillende wyses 'n invloed

op die verskillende bevolkingsgroepe in Suid-Afrika uitoefen, kan daar in die moontlikheid voorsien word, dat die betekenis van begrippe tussen die verskillende groepe mag verskil.

Die betekenis van begrippe skyn nie oor die korttermyn te verander nie, sodat moontlike bestaande verskille in die betekenis van dieselfde begrippe gehandhaaf sal word. Oor die langtermyn kan hierdie verskille verdwyn.

Dit is interessant om daarop te wys dat die werklike of taalkundige betekenis van die begrip "salaris", 'n simboliese waarde besit, wat op die kosbaarheid daarvan sinspeel.

## 5.6 Die simboliek van geld

### 5.6.1 Inleiding

Soos daar in die vorige gedeelte afgelei kan word, het simboliek op sigself 'n verteenwoordigende en 'n diepe betekenis. As daar na die simboliek van geld verwys word, dan word daar na verskillende fasette in die lewe verwys, waarin geld op 'n regstreekse en onregstreekse wyse verteenwoordiging geniet.

Vroom (1964, 30) beklemtoon die simboliek van geld deur aan te toon dat 'n salaris 'n wyse of 'n maatstaf is, waaraan die status van die posbeker moontlik gemeet kan word. Die hoofgedagte wat hier na vore kom, is dat die finansiële vergoeding 'n wyse van onderskeiding is, waar die een persoon in 'n hoër (status) posisie as die ander verkeer en dat die status van die pos op so 'n wyse voorgestel of verteenwoordig kan word. Die simboliek van geld (salaris) kan dus met die status van 'n pos in verband gebring word, sowel as met ander faktore soos die status in 'n gemeenskap, die ekonomiese-stratifikasie van persone in klasse, erkenning, sukses en selfs manlikheid!

’n Finansiële verhoging in ’n werknemer se vergoedingsamestelling impliseer dus meer as die absolute finansiële verhoging: "Whatever symbolism money has for the individual and whatever presumptions and illusions he has about how added income would effect the way he lives, are as much a part of the increment for him as is the money itself" (Gellerman, 1968, 144). Alhoewel geld slegs ’n ekonomiese waarde-eenheid is, wat die besitter in staat stel om ’n bepaalde hoeveelheid goedere en dienste aan te skaf, is die intrinsieke waarde of betekenis daarvan in die soms verskanste simboliek opgesluit. In die hieropvolgende bespreking word die verskillende simboliese betekenisse van geld kortliks bespreek.

#### 5.6.2 Status verbonde aan ’n pos

Status kan gedefinieer word as die mate waartoe ’n persoon aanvaarding en aansien deur andere geniet (Lindgren en Byrne, 1971, 707).

Indien die prestige of status wat aan ’n pos verbonde is, bepaal moet word, dan kan ’n wetenskaplike evaluering d.m.v. poswaardering gemaak word. Die sosiale evalueringstelsel van die gemeenskap gebruik egter ander, miskien minder wetenskaplike, maatstawwe wat soos volg uiteengesit kan word:

- (i) die belangrikheid van die take wat verrig word;
- (ii) die gesag en verantwoordelikheid verbonde aan ’n pos of werk;
- (iii) die kennis wat vir die taak of werk benodig word;
- (iv) die intelligensie benodig;
- (v) die waardigheid wat aan die werk verbonde is en
- (vi) die vergoeding van die werk.

Omdat hoë vergoeding die ontvanger in staat stel om op ’n meer sigbare wyse bewys daarvan te kan lewer, beskou Pachard (1966, 91) dit as die

belangrikste maatstaf waarvan die gemeenskap gebruik maak in hul status-klassifisering van werknemers.

Geld simboliseer egter nie slegs status m.b.t. 'n persoon se pos vir buitestaanders nie, maar simboliseer ook status by werknemers as dit by tussenwerker-vergelyking kom. Dit gebeur dikwels dat die een werknemer hom met 'n ander werknemer t.o.v. die vergoeding wat hulle ontvang vergelyk. Volgens Homens (1961, 15) is hierdie finansiële vergelykings wat gemaak word belangrike bepalers van die werknemer se status: "Thus the fact that the one man gets higher pay than another, if known to their companions, give the first man a higher status".

Laasgenoemde vergelykings wat gemaak word, skep organisatoriese probleme omdat posisionele verskuiwings van werknemers met vergoedingskale moet tred hou. Wanneer demosis aan 'n werknemer gegee word, ontstaan die konfliktsituasie dat die salaris ten spyte van die laer pos wat die persoon dan beklee, dieselfde bly. By promosie word die salaris verhoog en aangepas by die hoër senioriteit. Hieruit volg soms konflik tussen die formele en informele organisasiestrukture (Brown in Sutermeister, 1969, 317-318).

Afgesien van die werklike verskil in vergoedingskerwe tussen werknemers, simboliseer die betaalstelsel ook status vir die werknemer: "De termen loon en salaris verwysen allereerst naar het verschil in status" (Achterbergh, 1958, 95). Histories gesien, is vergoeding wat nie in direkte verband met 'n persoon se werk gebring kon word nie, as 'n salaris bestempel.

Die betaalstelsel, omdat dit status reflekteer, dien soms as kriterium vir die gee van ander geriewe en voorregte. Ter illustrasie hiervan kan daar na die Britse mynstaking in Februarie 1972 verwys word, toe daar aan werknemers kerse as voorkomende maatreël vir 'n moontlike kragonder-



breking gegee is, en daar soos volg te werk gegaan is: "white to weekly paid staff (wages), pink to monthly paid, and fancy coloured candles to senior management"! (Moonman, 1973, 127).

Na die Tweede Wêreldoorlog is byvoordele as 'n rekruteringsmetode aangewend in 'n poging om loon- en salarisbevriësing te omseil. Sedertdien is byvoordele in meer gesofistikeerde vorm en by wyse van keuse aan die meer senior werknemers gegee. Dit het tot gevolg gehad dat slegs 'n enkele groepie uitgelese uitvoerende amptenare daarin kon deel. Die laer-vlakke werknemers het hieraan weinig deel gehad: "Benefits for other grades were regarded as 'welfare' and were usually synonymous with canteens and sports and social clubs" (Moonman, 1973, 126). Die gebrek wat dit aan die "statusverarmde" gelaat het, is sedertdien oorkom deur waar moontlik meer omvattende byvoordele aan alle vlakke van werknemers aan te bied.

Daar kan dus gesien word dat die werknemer in sy werksituasie aan baie statuskriteria gemeet kan word, en dat geld een van die belangrikste maatstawwe daarvan is. Geld se simboliese karakter gee daartoe aanleiding dat dit meer as net die ekstrinsieke vergoeding van 'n werknemer kan voorstel.

### 5.6.3 Statusverkryging in die gemeenskap

#### 5.6.3.1 Inleiding

Die statuskentekens in die werksituasie verskil van die maatstawwe waaraan 'n persoon in die statuswedloop in 'n gemeenskap onderwerp word.

Met verwysing na die behoeftes van 'n individu is Vroom (1964, 30) van mening dat geld meer as slegs die biologiese behoeftes van 'n mens bevredig. Die hoeveelheid geldbesit wat 'n persoon het, kan as 'n aanwyser

van sosiale status dien, terwyl dit dikwels die kwantiteit en kwaliteit van persoonlike aankope beïnvloed.

Indien daar geredeneer word dat een van geld se simboliese betekenis status in die gemeenskap kan wees, dan moet daar op die statussimbole waar geld 'n rol kan speel, gelet word.

Statussimbole is baie belangrik vir 'n persoon se sosiale aansien. Op 'n amper-satiriese wyse stel Pachard (1966, 14) hierdie strewe van sommige mense soos volg voor: "Most of us surround ourselves, wittingly or unwittingly, with status symbols we hope will influence the raters appraising us, and which we hope will establish some social distance between ourselves and those we consider below us. The vigorous merchandising of goods as status symbols by advertisers is playing a major role in intensifying status consciousness".

#### 5.6.3.2 Enkele statussimbole in die gemeenskap

Die hoof-statussimbole in 'n gemeenskap is gewoonlik opvoedkundige kwalifikasies of opleiding en ekonomiese welvaart (Van der Merwe, et al., 1974, 89). Dit skyn egter asof Plutus, die god van rykdom en weelde, die oorhand in die statuswedloop het, as hedendaagse statussimbole in oënskyn geneem word.

In sy boek "The Status Seekers" onderskei Pachard (1966, 217) sekere statussimbole, wat kortliks soos volg uiteengesit kan word:

- (i) goedere wat 'n snobistiese karakter het;
- (ii) die huis waarin 'n persoon woon en die woonbuurt waar dit opgerig is;
- (iii) die inkomste van 'n huisgesin;
- (iv) die plek waar 'n persoon sy aankope doen;

- (v) die vriendekring;
- (vi) die tipe sportklub en verenigings waarvan 'n persoon lid is en
- (vii) die sosiale posisies wat 'n persoon beklee.

Hoe hoër 'n persoon se vergoeding is of hoe meer geld hy besit, hoe makliker sal hy dit vind om genoemde statussimbole te bekom. Achterbergh (1958, 95) wys daarop dat hoe hoër 'n werknemer se vergoeding is, hoe hoër word die eise vir die handhawing van 'n hoër lewenstandaard.

#### 5.6.3.3 Die gevolge van materiële statusstrewes

Omdat geld die element is wat 'n werknemer in staat kan stel om gesogte statussimbole te bekom, duik daar sekere, soms huislike, probleme op.

Ten eerste vind 'n werknemer wat 'n statiese pos beklee se eggenote dit soms moeilik om te begryp waarom haar man nie goeie (finansiële) vordering maak nie. Die gevolg is soms dat so 'n werknemer aan druk onderwerp word (Pachard, 1966, 225).

Tweedens gebeur dit dat 'n werknemer in verhouding tot sy medewerkers die statuswedloop mag verloor, wat soms tot wanaangepastheid kan lei.

Laastens word die werknemer wat 'n groot promosie ontvang ook deur 'n aantal probleme geteister. Die persoon moet gewoonlik 'n aantal aanpassings maak: "They feel impelled to take on new habits, new modes of living, new attitudes and believes, new addresses, new affiliations, new friends - and discard old ones" (Pachard, 1966, 226).

Hoewel hierdie standpunt van Pachard moontlik ietwat radikaal mag klink, dui dit minstens op sekere implikasies wat geld en die simboliese waarde wat daaraan gekoppel word, vir mense inhou.

#### 5.6.3.4 Samevatting:

Geld op sigself se betekenis is beperk, maar omdat dit verteenwoordiging d.m.v. simbole geniet en omdat statusuitbeelding in ons kapitalistiese ekonomiese stelsel so 'n groot rol speel, word die betekenis van geld d.m.v. hierdie simbole vergroot.

Die verskynsel dat geld 'n invloed op 'n persoon se statusposisie in 'n gemeenskap kan uitoefen, is nie nuut nie. Ons weet dat Shakespeare (Spurgeon, 1965, 420) karakters in sy werke d.m.v. geld uitgebeeld het, om sodoende hul posisies beter te kon voorstel.

#### 5.6.4 Klasseverdeling

##### 5.6.4.1 Inleiding

Die klasseverskynsel dateer van die vroegste tyd af bekend. Karl Marx (in Ponsioen en Veldkamp, 1956, 227) verklaar die vorming van klasse in terme van 'n tradisionele noodsaaklikheid van mense om saam te staan as hulle in 'n gesamentlike posisie verkeer. So was dit in die Middeleeuse tydperk, die Romeinse Ryk en die Industriële Revolusie.

Alhoewel Marx die stratifisering van mense in klasse in die hedendaagse opset ten sterkste afkeur, ontstaan die vraag of 'n samelewing ooit klasloos sal kan wees (Pachard, 1966, 13). Die verdeling van byvoorbeeld werknemers in arbeids-, middel- en adelstandklasse, is in die moderne opset nie meer van toepassing nie. Tog bied die formele organisasie-struktuur, die beroepsgroep waartoe 'n persoon behoort, die persoon se taalgebruik en ander faktore, gronde vir die stratifisering van mense, sodat die vorming van klasse miskien langs 'n gewysigde weg tog mag voorkom.

Die stratifisering van die mense in 'n gemeenskap van klasse gee daartoe aanleiding dat 'n sosiale-leer ontstaan, waar sekere mense hoër as ander

aangeskryf word (Ponsioen en Veldkamp, 1956, 278). In die onderneming bestaan daar 'n formele struktuur wat van so 'n aard is dat die persoon soms in 'n meer senior posisie as 'n ander is. Hierdie posisies op die verskillende vlakke gee weer daartoe aanleiding dat die meeste werknemers altyd na die hoër vlakke strewe (Pachard, 1963, 3).

Soos reeds gestel, is daar in die hedendaagse opset enkele faktore wat as "klasaanwysers" geïdentifiseer kan word. Een faktor wat 'n duidelike rol te speel het as 'n "klasaanwyser" is geld. Dit is in hierdie verband interessant om op die wêreldtendens van ongelyke inkomsteverdelings te let.

#### 5.6.4.2 Ongelyke inkomsteverdelings

Vele ekonome worstel met die probleem van inkomsteverdeling binne 'n gemeenskap. Ricardo (in Galbraith, 1965, 61) en 'n groepie van sy volgelinge is van mening dat 'n herverdeling van inkomstes en verdienstes wel moontlik is, en dat so 'n proses dringend noodsaaklik is.

Dit is 'n wêreldtendens dat 'n relatiewe klein persentasie van 'n land se bevolking 'n relatiewe groot persentasie van die rykdom in daardie land besit. Daar is byvoorbeeld in 1969 in Brittanje gevind dat een persent van die land meer as twintig persent van die land se persoonlike rykdom besit (Barker, 1972, 19).

Persone van die hoogste en laagste inkomstevlakke vorm dikwels duidelik identifiseerbare klasse in 'n gemeenskap. Hierdie klasseverdeling hang ten nouste met statusverdeling saam (Barker, 1972, 18).

Die wêreldverskynsel van inkomstegapings is die sterkste argument wat Marx (in Cornforth, 1965, 335) aanvoer, waarom die kapitalistiese ekonomiese stelsels mettertyd deur sosialisme vervang sal word. Alhoewel die

regerings van vele lande in die rigting van sosialisme beweeg het, is die positiewe invloed van die ongelyke verdeling van inkomstes te vinde in die aansporingskrag van finansiële vergoeding, wat die beter presteerder hoër vergoed, om sodoende onbillikhede uit te skakel (Galbraith, 1965, 63).

#### 5.6.4.3 Die simboliek van geld by klassestratifikasie

Soos dit uit die vorige gedeelte blyk, is daar duidelike skeidslyne tussen die uiterstes op die inkomsteskaal. Die persone wat egter tussen die uiterstes van die skale voorkom, kan nie so regstreeks met klasse in verband gebring word nie. Voorheen was hierdie groepe deur meer sigbare voorwerpe as tans onderskeibaar. In die veertiger jare van hierdie eeu was kleredrag 'n belangrike maatstaf wat die middel-groep mense geskei het. 'n Bankbestuurder was op daardie tydstip op 100 meter te onderskei van 'n gewone bankklerk, terwyl dit in die hedendaagse opset nie die geval is nie (Pachard, 1966, 12).

Deesdae, omdat meer persone in staat is om goed gekleed te gaan, is daar ander maatstawwe wat 'n persoon kan identifiseer. 'n Groot aantal maatstawwe word in hierdie proses ingespan, waarvan 'n groot aantal deur geld verkry kan word. Een van die mees gesogte items in die moderne opset is eiendom, omdat dit al hoe skaarser word en dit deur 'n groot aantal mense begeer word (Barker, 1972, 19).

Afgesien van eiendom is daar ander artikels wat, indien dit eg of oorspronklik sou wees, nie binne die gewone "man in die straat" se bereik sou wees nie. Die egte of oorspronklike artikel se hoë prys gee daartoe aanleiding dat min persone dit kan koop, maar baie dit sal begeer. So 'n artikel of produk is byvoorbeeld 'n besondere duur en daarom seldsame motor. 'n Motor soos 'n "Cadillac" is aan ander motorpryse gemeet

besonder duur, maar baie begeerlik. Die persoon wat so 'n motor sou kon aanskaf, behoort aan 'n uitgelese groepie persone en is om dié rede in 'n klas "bokant" die normale. Vele motorvervaardigers besef hierdie aantrekkingskrag en maak dus 'n soortgelyke motor. Dit verklaar tot 'n mate die era van groot motors waar die een nie van die ander te onderskei is nie (Hayakawa, 1963, 93).

Die middel-groep persone het 'n ander benadering tot die lewe. Die werknemer is volgens Galbraith (1965, 226) nie op 'n salaris ingestel nie, maar veel eerder op dit wat hy intrinsiek uit sy werk kan put. Groot hoeveelhede geld word vir opvoedkundige en ander kwalifikasies aangewend, met die gevolg dat die instrumentele rol van geld sterk op die voorgrond tree. Alhoewel Galbraith (1965, 226) nie geld as 'n baie belangrike werksfaktor beskou nie, word dit tog binne die Amerikaanse situasie as 'n prestige-kenmerk beskou.

Dit is interessant om daarop te wys dat lande van mekaar verskil in terme van die materiële strewes van hul inwoners. Omdat geld 'n persoon in staat stel om sy materiële besit te vergroot, is dit van belang om daarop te wys. Volgens Williams (1968, 13) is 'n tipiese Amerikaner se lewensfilosofie op die volgende gebou: "You ought to try to go one better than your father, and the man ..... increases his material wealth, is the one on whom the stamp of social approval is set". Die Chinese glo daarenteen dat die ouer geslag die leiding moet neem en dat materialisme nie die tradisionele weë moet wysig nie.

#### 5.6.4.4 Samevatting

Ongelyke inkomsteverdelings gee daartoe aanleiding dat 'n klein groepie mense dikwels 'n relatiewe groot persentasie van die persoonlike rykdom besit. Hierdie klein groepie mense vorm as't ware 'n klas op hulle eie.

Afgesien van dié wat op die heel laagste inkomstekerwe staan, blyk dit dat die formele stratifisering van mense, indien dit sou bestaan, nie so duidelik as wat dit in die verlede was, na vore kom nie. Nogtans wil die een persoon hom van die ander onderskei, en doen dit deur soms van uiterlike of materiële middele gebruik te maak. Persone wat dieselfde vlak van ekonomiese welvaart deel, koop dikwels daardie middele aan wat hulle van andere op 'n laer sosiale trap onderskei. Om dié rede word sekere tipe aankope in sommige gevalle 'n blote formaliteit, eerder as wat dit 'n individuele behoefte is (Potter, 1954, 75).

Daar kan dus gesien word dat die feit dat geld d.m.v. sy simboliese betekenis (verteenwoordigers) 'n redelik belangrike rol by sosiale stratifisering kan speel. Trouens, sommige mense gaan so ver om die volgende uitlating te maak: "Money is the only substance which can keep a cold world from nick-naming a citizen 'Hey You'" (Davis, 1974, 99). Laasgenoemde aanhaling neig na die uiterste toe, en moet in teenstelling met die Christelike standpunt gesien word, waar daar aan die gelykheid van mense geglo word, en 'n waarskuwing gerig word dat 'n oormaat geld 'n wanbalans tussen materiële en geestelike aktiwiteite mag laat ontstaan (Lukas 18).

#### 5.6.5 Erkenning

Wanneer 'n persoon 'n taak voltooi, met die wete dat indien hy die vereiste resultaat lewer hy daarvoor erkenning in een of ander vorm sal verkry, word daar 'n sterker band tussen die inspanningspogings en die resultaat gevorm. Hierdie teorie is deur Thorndike (in Mowrer, 1960, 13) soos volg voorgestel en staan as Thorndike se Wet van Effek bekend:

Sd (Dryfkrag) .....R1 (Vergoeding)

Na die gee van die vergoeding, ontstaan daar 'n sterker band tussen



vergoeding en die aanvanklike dryfkrag, sodat die dryfkrag positief beïnvloed mag word.

Sd (+ Dryfkrag) =====R1 (Vergoeding).

Teen die laasgenoemde agtergrond moet die simboliese betekenis van geld vir 'n werknemer gesien word. Die probleem is in die bedryf egter nie so eenvoudig nie, omdat vergoeding in sy ekstrinsieke vorm maar slegs een van die werksdeterminante is. Die vergoeding wat 'n werknemer ontvang is, omdat dit 'n versterker is van menslike gedrag, baie diep sielkundig gewortel (Haire, Ghiselli en Gordon, 1967, 1).

Die vraag of finansiële vergoeding 'n motiveringskrag kan uitoefen, kan tot 'n groot mate beantwoord word deur na die erkenningsimbool van geld te verwys. Hiervolgens sal 'n persoon gemotiveer word as die vergoeding wat hy ontvang, 'n realistiese vorm van erkenning van die werk wat gelewer is, weerspieël.

In die breë gesien, kan daar tot die slotsom geraak word dat geld, indien dit na 'n prestasie gegee word, as 'n erkenningsbewys gesien kan word.

#### 5.6.6 Sukses en tevredenheid

In die eerste groot erkende werk in die veld van die bedryfsielkunde, opper Hugo Münsterberg (1913, 251-255) die gedagte dat geld 'n persoon se lewenstandaard beïnvloed en dat vergoeding, omdat dit sukses aandui, selektief aan die "beste" werkers toegeken moet word. Hy is voorts van mening dat 'n werknemer se salaris uit twee dele moet bestaan, naamlik: 'n basiese salaris wat ooreenstem met die werknemers op dieselfde vlak en 'n aanspooringstoevoeging wat as 'n suksesvolheidsmaatstaf kan dien.

Die "suksesvolle" werknemer onderskei hom van die "minder suksesvolle" werker deur meer geld te verdien. Lawler (in Blum en Naylor, 1968, 353)

maak dan ook van hierdie argument gebruik deur te sê dat geld op die hoër hiërargiese behoeftes deur sy simboliese betekenisse kan inwerk: "..... being a symbol or yardstick of success".

Die suksesvolheid wat geld simboliseer is op die breë front netso van toepassing. 'n Suksesvolle sakeman of boer se sukses word soms in 'n gemeenskap gepeil deur sy finansiële stand van sake (Duncan, 1968, 206).

Marx en Engels (in Mc Clelland, 1968, 233) wys daarop dat intrinsieke vergoeding tot 'n sekere mate in die fabriekstelsel verminder is, aangesien geld die maatstaf van goeie prestasie geword het. Waar kundigheid in die verlede die maatstaf vir sukses was, staan geld vandag in die plek daarvan. 'n Produsent wat 'n swak produk goedkoop kan verkoop en so miskien 'n hoë wins realiseer, word dikwels as meer suksesvol, as 'n produsent wat sy kwaliteit produkte teen 'n sukkelpas verkoop, beskryf.

Dit is egter sô dat sukses aan meer maatstawwe as geld gemeet moet word. Indien die klem net op geld geplaas word, mag daar maatskaplike probleme a.g.v. 'n wanbalans in lewensopvattinge ontstaan. Wanneer ouers se hoofstrewe in die lewe geld word, sal die ouers van daardie kinders die waardes en norme van die kinders beïnvloed, en wel tot so 'n mate dat die kinders uiters materialisties word en soms geld bo eerlikheid mag stel (Feldman, 1965, 54).

Samevattend kan daar gesê word dat geld, omdat dit soos alle simbole verteenwoordigend van aard is, vele aspekte in ons samelewing kan voorstel, waarvan één die uitbeelding van sukses is. Daar kan egter nie geredeneer word dat alle welgestelde persone suksesvol is of was nie.

#### 5.6.7 Manlikheid

Alhoewel manlikheid nie deur veel persone met geld in verband gebring word nie, is daar tog persone wat glo dat geld en dit wat 'n persoon

koop met geld, manlikheid mag reflekteer. Volgens Pachard (in Maslow, 1959, 72) sal 'n persoon, in 'n poging om uiting te gee aan sy manlikheid, sekere voorwerpe en artikels soos byvoorbeeld 'n sportmotor aanskaf. Indirek is geld volgens Pachard die hoofsimbool vir 'n persoon wat op sodanige wyses sy manlikheid na vore wil bring.

#### 5.6.8 Hulp en simpatie

Geld vervul nie slegs die funksie van vergoeding nie, maar dit kan ook 'n funksie wat ten nouste met 'n sosiale lewenswyse gepaard gaan, vervul. Hierdie funksie kan ook as hulpleniging beskou word. Wanneer 'n persoon geld ontvang, stel daardie geld die ontvanger in staat om verlangde aankope mee te doen. Indien 'n persoon dus vir 'n ander, of 'n hoogs geïndustrialiseerde land aan 'n onderontwikkelde land, hulp wil verleen, kan geld vir die doeleinde gebruik word.

Wanneer daar aan minder-bevoorregte persone se posisie verbeteringe aangebring word, kan geld vir daardie persone in sovele gevalle verligting bring. Met verwysing na dié mense laat Robertson (1974, 25) hom soos volg uit: "Money will always be, in Herzberg's phrase, an important 'hygiene factor'. For this reason, if for no other, in reshaping the institutions of our society we must give fuller scope to more people's material aspirations". Die gee van geld aan ander persone kan dus hulp en simpatie simboliseer; teenoor geld wat aan 'n persoon wat 'n prestasie gelewer het, of gegee word, wat erkenning simboliseer.

#### 5.7 Slot

Die mens neem baie voorwerpe om hom waar en is bewus van nog vele meer, maar elkeen van daardie voorwerpe het unieke betekenis binne die persoon se kognitiewe raamwerk. Hierdie betekenis word deur verskeie

faktore soos byvoorbeeld: groei, leervermoë, persoonlike vermoëns asook sosiale en groepsfaktore, beïnvloed. Die betekenis wat 'n persoon aan 'n bepaalde voorwerp heg, verander nie maklik oor die tyd heen nie.

Geld het op sigself weinige betekenis: "Money in the global sense has long ceased to have any meaning" (Heller, 1974, 146). Daarom word die betekenis daarvan deur middel van simbole uitgedra. Dit is in dié verband dat Maslow dan ook byvoeg dat indien ons simboliek uit die wêreld sou kon wegneem, dit oornag betekenisloos sou word (Maslow, 1959, 72).

Alhoewel geld nie alleen in staat sal wees om 'n persoon te motiveer nie, moet die krag van simboliek by geld gevoeg word, wat die motiveringsinvloed kan vergroot (Opsahl, et al., 1966, 97). Daar is dus meer as die blote geldbedrag by die vergoeding van werknemers ter sprake:

"There is no doubt that many people are motivated by the hope of making more money, of securing material reward, and of attaining the status that goes with money and material wealth" (Robertson, 1974, 25).

Spore van die simboliek van geld skyn in die hedendaagse plutokratiese leefwyse byna onbeperk te wees. Van die meer duidelike identifiseerbare simboliese betekenisse van geld, lê opgesluit in die status-onder skeiding binne 'n struktuur van poste, 'n gemeenskap en klasse, sowel as in erkenning van suksesvolheid, manlikheid en hulpverlening. Geld simboliseer nie noodwendig vir alle persone die genoemde aspekte nie, sodat die betekenis wat verskillende individue en groepe persone aan die begrip geld heg, beswaarlik sonder empiriese ondersoeke gepeil sal word.

Aan die objektiewe meting van die betekenis van geld word daar in die volgende hoofstuk aandag geskenk.

## HOOFSTUK 6

### DIE METING VAN BETEKENISSE

#### 6.1 Die metingsprobleem

Literatuurstudies wat oor die meting van betekenis gedoen is, dui feitlik deurgaans op 'n wesentlike gebrek aan 'n algemene aanvaarde en gestandaardiseerde metingsmetode. Hierdie toedrag van sake is moontlik toe te skryf aan die 'vaagheid' van betekenis; die veralgemening dat die sfeer van 'n betekenis tot in die oneindigheid strek en dat die metingsprobleem wortelskiet in die betrokke tale wat gebruik word (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 5).

'n Betekenis is, op die keper beskou, subjektief en kan om dié rede beswaarlik gemeet word as daar nie 'n ontleding van die inhoud, verband of taalkundige omskrywing gemaak word nie. Deur 'n betekenis op een of ander wyse te ontleed, is dit moontlik om die inhoud van die betekenis in empiriese vorm te kry (Nunnally, 1970, 439). Die metingsprobleem word egter vergroot wanneer daar studies tussen taal- en kultuurgroepe aangaande sekere betekenisse onderneem word. Cicourel (1969, 224) is daarom van mening dat die veld van betekenismeting nog braak lê vir empiriese navorsing tussen kulturele en bevolkingsgroepe.

Persone wat poog om die subjektiewe element in betekenis in een of ander empiriese wyse uit te druk, word deur Leech (1975, 21) as 'ambisieus' beskou, maar tot tyd en wyl daar van 'n algemeen aanvaarde metingsmetode gebruik gemaak kan word, sal daar altyd 'n keuse tussen moontlike metodes gemaak moet word.

#### 6.2 Die metingsvereistes wat aan 'n metode gestel word

Soos vroeër aangedui, is daar verskeie metodes wat vir die metingsdoel

aangewend kan word. Hierdie metodes moet egter aan 'n aantal metingskriteria onderwerp word om sodoende die keuse van die beste metode te kan maak.

Die volgende kriteria word deur Osgood (Snider en Osgood, 1972, 25) in hierdie verband as belangrik beskou:

#### 6.2.1 Objektiwiteit:

Die metode wat gebruik word, moet kwantitatiewe resultate oplewer wat, indien nodig, herhaal kan word.

#### 6.2.2 Betroubaarheid:

Die resultate wat deur middel van 'n gekose metode verkry word, moet deur herhaling van dieselfde meting binne perke dieselfde bly.

#### 6.2.3 Geldigheid:

Die gegewens wat deur die metode verkry word, moet ko-varieer met 'n ander onafhanklike metode. Die empiriese gegewens en 'n ander moontlike uitdrukkingswyse moet elk in eie reg 'n getroue beeld van die betekenis kan gee.

#### 6.2.4 Sensitiwiteit:

Betekenisse verskil soms nie veel van mekaar nie en daarom moet die metingsinstrument in staat wees om fyn, veral tussen amper-sinonieme betekenisse, te kan onderskei.

#### 6.2.5 Vergelykbaarheid:

Die veld van betekenisleer is groot en daarom moet die metode voorts in staat wees om vergelykings tussen betekenisse wat individue, groepe en volkere aan betekenisse heg, te kan maak. Die betekenis wat voortspruit uit enkele begrippe moet deur middel van hierdie metode vergelyk kan word.

### 6.2.6 Bruikbaarheid en aanwendingsmoontlikhede

Wanneer 'n metode oorweeg word, moet daar aan die praktiese moontlikhede gedink word. Die metode wat gebruik word, moet 'n praktiese -ekonomiese wyse van data-insameling moontlik maak.

### 6.3 Verskillende benaderings in die proses van betekenismeting

#### 6.3.1 Algemeen

Teen die agtergrond van die kriteria wat daar aan 'n metingsmetode gestel word, moet elke metode oorweeg word.

Die metingswyses wat hier beskryf word, word slegs vanuit 'n teoretiese hoek beskou en handel gevolglik nie oor die spesifieke toepassing daarvan nie. Sommige metodes, in die besonder die semantiese differensiaal, is 'n kombinasie van twee verskillende benaderings tot betekenismeting.

#### 6.3.2 Die fisiologiese-benadering

Volgens hierdie benadering ontlok die waarneming van begrippe fisiologiese reaksies by elke persoon. Hierdie reaksies kom in verskillende vorme na vore soos bv. sweet, angs, emosies en spanning. Deur die spanning van 'n persoon by die waarneming van 'n begrip te meet, kan daar d.m.v. spanningsmetings verskille in die betekenis van begrippe aangetoon word (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 11).

Gen van die meer algemene metodes wat binne hierdie kategorie val, is reeds vanaf die dertiger jare in eksperimentele werk gebruik, en staan as die galvaniese vel-reaksiemeter bekend.

Dit is in staat om die geringe elektriese stroom te meet wat ontstaan wanneer 'n persoon 'n begrip waarneem. Die stroom wat ontstaan is toeskryfbaar aan die emosionele inhoud wat die begrip vir die persoon inhoud en dit veroorsaak 'n spanning wat op die veloppervlakte gemeet kan word (Osgood, Suci en Tannenbaum, 1957, 11).

In 'n gewysigde vorm word hierdie meter ook aangewend om beskuldigdes se skuld in kriminele sake te bewys. Daar is gevind dat 'n persoon wat skuldig is, emosioneel reageer ten opsigte van sekere relevante begrippe. Hierdie emosionaliteit wat verwek word, word na spanning in die liggaam herlei wat d.m.v. die galvaniese vel-reaksiemeter aangedui word (Morgan en King, 1966, 259).

Die betekenis van begrippe kan dus op 'n fisiologiese wyse gemeet en vergelyk word. Hierdie benadering is nog egter nie genoegsaam getoets sodat die algemene geldigheid en betroubaarheid daarvan bevestig kan word nie (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 14).

### 6.3.3 Die leerproses-benadering

Die leerproses is 'n baie belangrike vormingselement by betekenis en om dié rede kan dit dan ook 'n afspringplek vir die meting van betekenis wees. Volgens hierdie benadering sal daar meer lig op die inhoud van betekenis gewerp word, as die simbole wat die persoon deur middel van die leerproses met die begrip in verband bring, ondersoek word. Die klem val op die woorde en betekenis wat hierdie aangeleerde simbole vir die persoon inhou (Osgood, in Saporta, 1961, 292).

Hierdie benadering word krities deur Osgood (1960, 699) bejeën, wat hom soos volg daaroor uitlaat: "Since meanings develop through learning, we might expect some relations here; there are relations, but they do not provide much in the way of measurement".

Die hoofbron van kritiek spruit dus voort uit die feit dat die leerproses begrippe en simboliek met mekaar in verband bring, maar wat nie maklik empiries vasgelê kan word nie.

### 6.3.4 Die waarnemings-benadering

'n Persoon neem vele aspekte in die lewe waar wat met verloop van tyd



sy soms unieke begrippe vorm. Alhoewel hierdie begrippe deur waarneming gevorm is, beïnvloed die gevormde begrippe by toekomstige waarneming. In die vorige hoofstuk is daar na die studie van Gruner en Goodman (Snider en Osgood, 1969, 19) verwys, om aan te dui wat die waarde wat 'n kind aan geld heg, deur sy aanduiding van hoe groot die muntstuk is, weerspieël word. So 'n gevolgtrekking kan nie regstreeks van toepassing op die betekenis wat die kind aan geld heg, gemaak word nie aangesien dit slegs 'n refleksie van die persoon se geldwaarde is en 'n waarde slegs 'n gedeelte (dimensie) van 'n betekenis uitmaak (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 19).

Volgens hierdie benadering word die betekenis van begrippe deur die waarneming daarvan gereflekteer. 'n Opmerklike verskil in die waarneming van dieselfde begrip tussen persone dui dus op 'n verskil in die betekenis of waarde van daardie begrip.

Die hoofnadeel wat aan hierdie benadering verbonde is, is dat 'n persoon se waargenome optrede dikwels die resultaat van 'n gewoonte is, wat gedrag vir die waarnemer minder betekenisvol maak (Osgood, in Saporta, 1961, 292 en Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 20).

#### 6.3.5 Die assosiasie-benadering

Die tegniek om deur middel van assosiasies agter die inhoud van moeilik peilbare voorwerpe en verskynsels te kom, dateer al van die Freudiaanse tydperk af (Osgood, in Saporta, 1961, 293). Volgens hierdie benadering word daar na die assosiasies wat moontlik in verband met 'n bepaalde voorwerp staan, gekyk. Deur dit te doen, is dit moontlik om meer van die sentrale gedagte te wete te kom.

Jung (Osgood, 1960, 708) het in 1918 van woorde wat 'n persoon moontlik met 'n bepaalde voorwerp assosieer, gebruik gemaak om sodoende meer van

die persoon te wete kom. Deur 'n tegniek te volg waar neutrale woorde ingespan is om 'n persoon se komplekse te bepaal, is 'n woord-assosiasie-tegniek ontwikkel.

Die hoofnadeel van hierdie benadering is die onvergelykbaarheid van die betekenis van verskillende begrippe. Selfs die reaksies van twee persone op dieselfde stimulus verskil só wesenlik van mekaar dat 'n vergelyking soms nie moontlik is nie. Die assosiasies wat individue met begrippe vorm is dikwels uniek. Daar kan egter tot 'n groter mate van die benadering by groepsvergelykings gebruik gemaak word, alhoewel dit slegs 'n beperkte vergelykbaarheid daarstel (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 26).

#### 6.3.6 Die skaal-benadering

Alhoewel die eksperimentele sielkunde op vele terreine deurspek is met die aanwending van skaalmetodes om eienskappe en ander faktore empiries te meet, is daar op die gebied van betekenismeting nog weinig gedoen (Osgood et al., 1957, 18).

Daar is aanvanklik geglo dat die meting van betekenis te ingewikkeld is, aangesien dit uniek tot elke persoon is en dit daarom nie deur middel van eenvoudige skale gemeet kan word nie.

Die eerste pogings in hierdie verband is in 1928 deur Glaze en in 1933 deur Hull gedoen (Osgood, 1960, 712). Hulle het albei gepoog om deur middel van skale die "betekenis" van verbale uitdrukkingswyses in die leerproses te bepaal. Die doel van die meting was om die assosiasies beter te kon interpreteer. Die mees relevante studie is daarna deur Mosier in 1941 gedoen toe hy van 'n 11-puntskaal gebruik gemaak en mense gevra het om in terme van gegewe byvoeglike naamwoorde 'n waardering van 'n begrip wat daardeur gemeet is, te maak.

### 6.3.7 Samevatting

Na aanleiding van die voorafgaande bespreking kan daar gesien word dat elke benadering sy voor- en nadele het.

Die fisiologiese-benadering is daarop ingestel om 'n verband tussen 'n fisiologiese-meting en 'n bepaalde emosionele reaksie op 'n betekenis vas te stel. In die leerbenadering van betekenismeting word daar na die aanleer of oorsprong van betekenissoek gesoek om sodoende 'n verteenwoordigende beeld van die betekenis te verkry. Die waarnemingsmetode van betekenissoek is soos die naam aandui, daarop gerig om deur 'n studie van waarnemingswyses die aard van betekenissoek te ondersoek.

Die assosiasie-benadering van betekenismeting sowel as die skaal-benadering blyk tot dusver die geskikste benaderings te wees (Osgood, 1960, 699). Die assosiasie-metode sentreer om die assosiasies wat met 'n sekere voorwerp verband hou en gevolglik die oorspronklike betekenis beskrywe. Die skaalmetode word aangewend om 'n voorwerp of artikel d.m.v. 'n beskrywende skaal te beskryf, waarna dit in terme van die skaal se graderings beoordeel word.

## 6.4 Die semantiese differensiaal

### 6.4.1 Inleiding

Die semantiese differensiaal is 'n metingstegniek wat vir die meting van die betekenissoek van begrippe gebruik word. Dié tegniek is, soos die naam aandui, daarop gerig om te onderskei tussen die betekenissoek van begrippe.

Indien daar na die basiese benaderings om 'n betekenis te meet, verwys word, sou hierdie tegniek as beide 'n skaal en 'n assosiasie-tegniek geklassifiseer kon word. Dit is 'n skaal-tegniek omdat die betekenissoek

van begrippe d.m.v. beskrywende skale deur verskillende persone beoordeel word. Dit is terselfdertyd 'n assosiasie-tegniek omdat begrippe met beskrywende byvoeglike naamwoorde geassosieer word.

#### 6.4.2 Die ontwikkelings-agtergrond van die tegniek

Osgood (1976, 3) is die persoon wat seker die meeste navorsingswerk op die semantiese differensiaal gedoen het. As 'n persoon met oorspronklike joernalistieke aspirasies het hy die sielkundige en taalkundige betekenis van begrippe ondersoek. Sy aanvanklike navorsing het oor die veranderlikheid van betekenis en die vasstelling van beroepsprestige gehandel. Hy het in dié navorsingswerk na 'n meetmiddel wat tussen betekenis kon onderskei, gesoek. In die "soektog" na 'n geskikte meetmiddel vir die doel, het Osgood, Allen en Odbert (Osgood, 1976, 3) in 1939 vir die eerste keer van 'n 7-puntskaal, wat deur teenoorgestelde byvoeglike naamwoorde omskryf word, gebruik gemaak.

Mosier (Osgood, 1960, 650), wie se navorsingswerk meer tot skale beperk was, het op twee betekenis van begrippe, naamlik 'n algemene- en 'n unieke betekenis, die klem laat val. Omdat hierdie unieke betekenis so 'n byna-onbeperkte veld dek, het Osgood en die navorsers van daardie tyd geredeneer dat vir 'n metingskaal om alle moontlike menings te kon akkomodeer, dit deur polêre of teenoorgestelde byvoeglike naamwoorde beskryf moes word. Die semantiese skale wat so ontstaan het, het grotendeels op die evalueringsaspekte van begrippe gekonsentreer.

Na die navorsingstudies in die veertiger jare wat deur Karwoski en Odbert (Osgood, 1962, 642) oor betekenis in die algemeen onderneem is, het Stagner en Osgood (op. cit., 713) in 1946 die meting van betekenis op die volgende drie aannames gegrond:

- (i) Die betekenis van begrip kan d.m.v. pare polêre byvoeglike naamwoorde op 'n skaal- kontinuum vasgelê word;

- (ii) Vele polêre skale toon interkorrelasies in die orde van 0,9 of hoër, sodat dit moontlik is om die aantal skale vir gebruik in 'n metinginstrument te verminder; en
- (iii) Betekenisse kan d.m.v. die verminderde aantal skale omskryf word, sodat die begrip binne 'n semantiese ruimte gedefinieer kan word.

Osgood (1976, 4) het in dieselfde jaar sy doktorsale-verhandeling oor betekenisse afgehandel, waarin die idee van 'n semantiese ruimte geteoretiseer is. Dit was eers in 1952 wat hy sy idees omtrent die semantiese differensiaal en- ruimte in sielkundige tydskrifte gepubliseer het (op. cit., 13).

#### 6.4.3 Die logika van die semantiese differensiaal

Die bespreking wat oor die logika van die tegniek handel, dek slegs die onderliggende teoretiese beginsels wat in die tegniek ter sprake kom. Die tegniese omskrywing van die skale en die kritiek teen die tegniek, sal later bespreek word.

##### 6.4.3.1 Taal gesien as 'n indeks van betekenisse

In die gesproke sowel as die geskrewe taal, maak ons van byvoeglike naamwoorde gebruik om as 'n beskrywende hulpmiddel te dien. Byvoeglike naamwoorde is vir ons van groot hulp wanneer die 'dieper inhoud' of betekenis wat 'n persoon aan 'n begrip heg, aan andere verduidelik moet word (Nunnally, 1970, 439; en 1967, 536). Om die betekenis so duidelik en omvattend as moontlik voor te stel, kan die persoon van 'n reeks byvoeglike naamwoorde gebruik maak en gevolglik die beskikbare woordeskat so goed as moontlik inspan in die uitbeelding van betekenisse. Die taal en meer bepaald byvoeglike naamwoorde kan derhalwe as 'n indeks van betekenisse gesien word (Osgood, Suci en Tannenbaum, 1957, 19).

137/.....

#### 6.4.3.3 Faktor-ontleding en semantiese skale

Daar kan nie, vanweë praktiese oorwegings, van 'n onbeperkte aantal semantiese skale gebruik gemaak word nie. Indien 'n groot aantal skale wel gebruik word, is die enigste sinvolle benadering om dit aan 'n faktor-ontleding te onderwerp (Osgood en Suci, in Snider en Osgood, 1972, 43).

Die doel van faktor-ontleding is in hierdie geval om faktore te identifiseer wat tesame verantwoordelik vir die variansie in semantiese beoordelings van skale is.

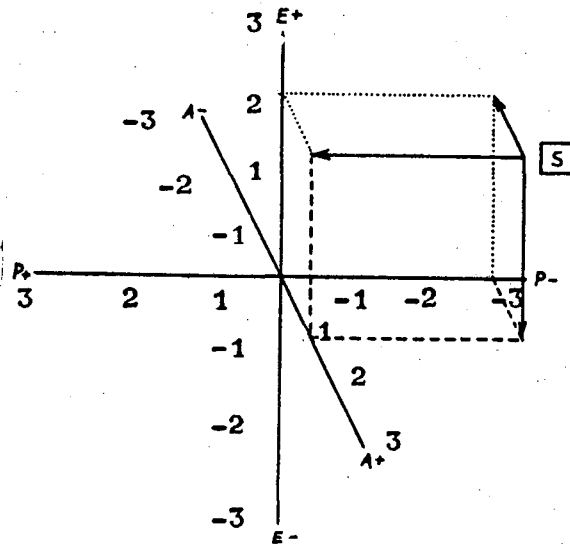
Faktore wat d.m.v. faktor-ontleding die duidelikste geïdentifiseer kan word, staan bekend as evaluasie, potensie en aktiwiteit (Leech, 1975, 21). Die faktor wat gewoonlik die sterkste na vore tree is evaluasie. Indien die faktor-belading as indeks van sterkte gebruik word, is daar gevind dat die evaluasie faktor twee maal die gewig van die potensie en faktor en drie en 'n half maal die gewig van die aktiwiteitsfaktor dra (Weinreich, in Snider en Osgood, 1969, 120).

Die verskillende semantiese skale "belig" elkeen 'n gedeelte of meer van die genoemde faktore, met die gevolg dat 'n navorser 'n keuse kan maak van dié skale wat op dieselfde faktor betrekking het. Deur van dié redenasie gebruik te maak, volg dit dat daar van minder, maar dan goed verteenwoordigende, skale gebruik gemaak kan word om die betekenis van 'n begrip te meet (Nunnally, 1970, 445).

#### 6.4.3.4 Die semantiese ruimte

'n Konstruktiewe wyse om tussen die betekenisse van begrippe te onderskei, is om die drie hoof-faktore (evaluasie, potensie en aktiwiteit) as denkbeeldige asse te beskou en aan elk die gemiddelde waarde van die semantiese skale wat deur hulle "belig" word, toe te ken (Carroll, in Snider en Osgood, 1972, 104).

Volgens hierdie voorstelling word vanaf 'n oorsprong wat betekenisloos is, in drie dimensies uitbeweeg. Elke dimensie stel 'n faktor voor, so- dat 'n spesifieke betekenis duidelik aangedui kan word, soos uiteengesit in die volgende voorstelling (Osgood, in Fishbein, 1967, 108).



Figuur 6.1 - 'n Voorstelling van 'n begrip binne die semantiese ruimte

In hierdie voorstelling toon die letters E, P en A die evaluasie-, die potensie- en aktiwiteitsdimensies aan. 'n Spesifieke punt S stel die posisie van die betekenis van 'n begrip binne die drie-dimensionele ruimte voor. Op sodanige wyse kan byna elke begrip se betekenis voorgestel word.

Deur dus van die dimensionaliteit van semantiese ruimte gebruik te maak, kan die betekenisse van verskillende begrippe, sowel as die betekenisse van dieselfde begrip vir verskillende groepe mense, duidelik aangetoon word.

#### 6.4.3.5 Samevatting

Die logika van die semantiese differensiaal moet teen die volgende ver- klarende agtergrond gesien word: (Osgood en Suci, in Snider en Osgood, 1972, 42-44).



Ten eerste word daar aanvaar dat die taal wat 'n persoon gebruik om voorwerpe mee te beskrywe, as 'n indeks van betekenisse kan dien. Om dié rede kan teenoorgestelde byvoeglike naamwoorde, wat op een skaal geplaas word en wat die begrip waarvan ons die betekenis wil vasstel beskryf, 'n gedeelte van daardie begrip se betekenis bepaal.

Tweedens het faktor-analises van die semantiese skale aangetoon dat daar drie duidelike onderskeibare faktore is, wat die meeste variansie in die skale verklaar. Dié faktore kan as die dimensies van 'n betekenis gesien word. Daar is gewoonlik 'n groot aantal skale wat op dieselfde dimensies "laai". Dit stel die navorser in staat om skale te kies wat beide hoë beladings in 'n spesifieke dimensie aantoon en terselfdertyd toepaslik tot die begrip is.

Laastens stel die semantiese differensiaal die navorser in staat om deur middel van die genoemde dimensies 'n drie-dimensionele semantiese ruimte te skep. Binne daardie ruimte kan 'n spesifieke punt afgebaken word wat die betekenis van die begrip verteenwoordig. Verskillende begrippe kan op so 'n wyse van mekaar onderskei word.

#### 6.4.4 Die omskrywing van die dimensies van semantiese-skale

Soos reeds aangetoon, het herhaalde faktor-analises telkens die drie ver naamste dimensies van betekenisse aangedui, wat soos volg uiteengesit kan word.

##### 6.4.4.1 Die evaluasie-dimensie (faktor)

Die evaluasie-faktor is die faktor wat die sterkste na vore kom. Dit is moontlik toeskryfbaar aan die feit dat byna alle byvoeglike naamwoorde 'n positiewe of 'n negatiewe eienskap besit (Nunnally, 1970, 440).

Alhoewel die meeste skale tot 'n mindere of meerdere mate met dié faktor verband hou, is die skale wat hierdie faktor belig, duidelik van die

ander te onderskei. Die volgende kan as voorbeelde van sterk evaluasie-skale voorgehou word. Hierdie semantiese skale het almal 'n belading van hoër as 0,75 op die evaluasie-dimensie (Osgood en Suci, in Snider en Osgood, 1972, 47).

Goed-----	Sleg	Aangenaam-----	Onaangenaam
Mooi-----	Lelik	Bitter-----	Soet
Soet-----	Suur	Gelukkig-----	Ongelukkig
Skoon-----	Vuil	Eerlik-----	Oneerlik
Smaaklik-----	Onsmaaklik	Regverdig-----	Onregverdig
Waardevol-----	Waardeloos	Goedgesind-----	Wreed

Bogenoemde skale kan as goeie voorbeelde dien, maar moet nie as die enigste gesien word nie. Verdere empiriese toetse kan meer skale aanwys. Die skale wat hier geselekteer is, is van Osgood (Kerlinger, 1973, 569) se algemene lys van 50 skale afkomstig.

Die evaluasie-dimensie verklaar meer as twee-derdes van die algemene variansie in die beoordeling van skale (Osgood en Suci, in Snider en Osgood, 1972, 48). Die dimensie weerspieël die waarde wat 'n persoon aan 'n betrokke begrip heg, en moet om dié rede as die belangrikste dimensie van 'n betekenis beskou word (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 19).

#### 6.4.4.2 Die potensie-dimensie

Die potensie-faktor het te make met die potensialiteitswaarde wat 'n persoon aan 'n begrip heg. Soms word spottenderwys daarna verwys as die eienskappe waaroor 'n goeie sportman in 'n kontak sport oor moet beskik (Osgood en Suci, in Snider en Osgood, 1972, 47).

Net soos die geval met die evaluasie-dimensie word die resultate a.g.v. die invloed van die ander faktore gekontamineer. Dit gee daartoe aanleiding dat die faktorbeladings vir semantiese-skale wat vir die dimensie gebruik word, nie altyd die swaarste op potensie berus nie. Selfs die

"suiwerste" potensie-dimensie-skale oorvleuel met veral die evaluasie-dimensie.

Die volgende semantiese-skale kan as voorbeelde van dié dimensie voorgelê word:

Groot-----Klein

Swaar-----Lig

Sterk-----Swak

(Kerlinger, 1973, 569)

#### 6.4.4.3 Die aktiwiteits-dimensie

In teenstelling met die evaluasie-dimensie wat meer as twee derdes van die algemene variansie in skaalafwykings verklaar, en die 15 persent van die potensie-dimensie, verklaar die aktiwiteits-dimensie slegs 12 persent van die algemene variansie (Osgood en Suci, in Snider en Osgood, 1972, 48).

Die skale wat op die faktor die swaarste laai (syfer van faktor-belading in hakies aangedui) sien soos volg daaruit:

Vinnig----- Stadig (0,7)

Aktief----- Passief (0,59)

Warm----- Koud (0,46)

Helder----- Dof (0,52) (Osgood et al., 1957, 37)

#### 6.4.4.4 Ander faktore

Herhaalde faktor-analises het die drie faktore wat reeds bespreek is as die hoof-faktore en daarom ook as die drie dimensies uitgespel. Ander faktore se invloed is gewoonlik van so 'n geringe aard dat dit moeilik geïdentifiseer kan word.

In 1961 het Nunnally (1970, 441) daarin geslaag om 'n verdere faktor, alhoewel klein, te identifiseer, wat as vertrouetheid ("familiarity")

beskryf is.

Skale wat met die faktor in verband staan, sien soos volg daaruit:

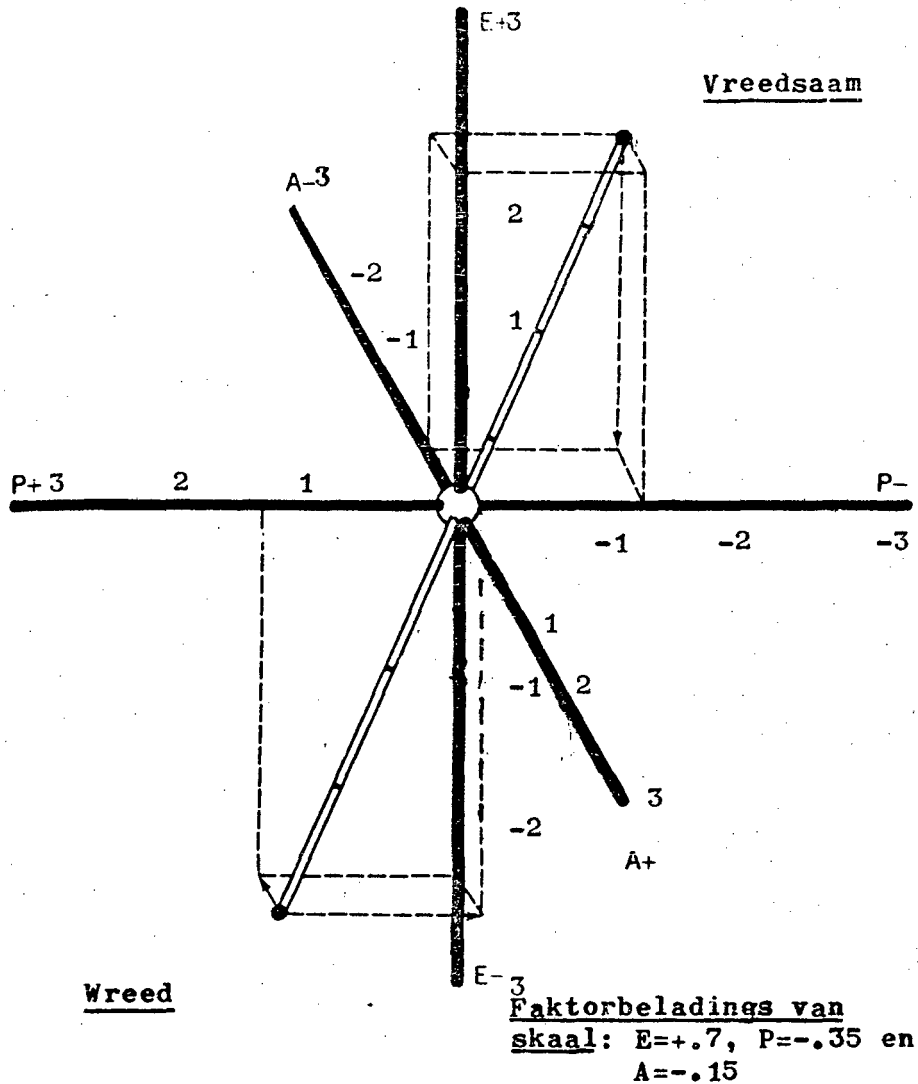
Vertroud -----Onvertroud	Verstaanbaar-----Geheimsinnig
Gewoon-----Ongewoon	Voorspelbaar-----Onvoorspelbaar
Duidelik-----Onduidelik	Eenvoudig-----Ingewikkeld

#### 6.4.5 Kriteria vir die seleksie van skale

Soos reeds genoem, word die skale wat gebruik moet word aan twee maatstawwe onderwerp, naamlik: relevansie ten opsigte van die begrip, en verteenwoordiging op die vereiste dimensie.

'n Skaal kan as relevant of aktueel beskou word as dit die begrip se betekenis goed sou beskryf. Indien die betekenis van 'n begrip bv. geld gemeet wil word, sal die (evaluasie-) skaal Soet ... Suur as onrelevant beskou kan word. Daarenteen sal die (evaluasie-) skaal Waardevol ... Waardeloos as relevant beskou kan word - weens die goeie en toepaslike omskrywing van die begrip. Wat die relevansie-maatstaf dus betref selekteer die navorser self daardie skale wat hy as die mees beskrywende beskou.

Die mate van verteenwoordiging van skale op die drie dimensies, skyn "vas" te wees. Afsonderlike skale konsentreer elk op die meting van sekere dimensies, alhoewel daar tot 'n groot mate oorvleueling mag wees. Osgood (Kerlinger, 1973, 570) het 50 skale faktor-analities ontleed, waar die faktor-beladings vir elke dimensie van die verskillende skale verkry kan word. Die gedagte wat hieruit voortvloei, is dat 'n skaal 'n gedeelte in die semantiese ruimte meet, wat skematies soos volg voorgestel kan word:



Figuur 6.2 - 'n Skematiese voorstelling van 'n skaal in die semantiese ruimte

Die skaal vreedsaam --- wreed, soos in die skematiese voorstelling uiteengesit, blyk duidelik die evaluasie-dimensie die beste toe te lig.

Indien ander skale bygevoeg word, moet hulle op sodanige wyse geselekteer word dat elke dimensie daarin verteenwoordiging geniet.

Die aantal semantiese-skale wat in 'n vraelys gebruik word, hoef nie noodwendig proporsioneel gelyk onder die dimensies verdeel te word nie.

Daar kan byvoorbeeld van meer evaluasie-skale gebruik gemaak word omdat

dit die sterkste faktor is om mee rekening te hou. Kerlinger (1973, 570) doen aan die hand dat 'n kombinasie van byvoorbeeld 9 evaluasie, 3 potensie- en 3 aktiwiteitskale gebruik kan word.

#### 6.4.6 'n Kritiese beskouing van die tegniek

##### 6.4.6.1 Wat die tegniek in die enger sin van die woord meet

In die breër sin van die woord kan daar gesê word dat hierdie tegniek in staat is om die betekenisse van begrippe te meet. Indien daar na die enger sin van betekenisse gekyk word, dan is dit nodig om te onderskei tussen konnotasie, denotasie en assosiasie.

Denotasie is gerig op 'n objektiewe beskrywing van die eienskappe van 'n begrip. Hierdie vorm van 'n betekenis, kan vertolk word as die betekenis wat 'n voorwerp vir 'n persoon inhou as hy dit waarneem sonder dat sy gedagtes en ondervindinge in hierdie verband 'n rol speel. So sal 'n lemoen byvoorbeeld as 'n ronde, oranje en sappige voorwerp gesien kan word (Nunnally, 1967, 540).

Die konnotasie sinspeel op wat die persoon van die gedenoteerde betekenis dink. Indien dieselfde voorbeeld verder gevoer kan word, sou dit beteken dat die lemoen vir daardie persoon smaaklik voorkom of dat hy miskien nie van die tekstuur van die lemoen hou nie.

'n Verdere faset van 'n betekenis wat met die genoemdes oorvleuel, is assosiasie. Onder assosiasie word daar verstaan dat die persoon aan 'n betrokke begrip assosiasies heg. So sal 'n persoon wat 'n lemoen by 'n groentewinkel sien lê, waar hy altyd lekker lemoene koop, die lemoen as smaaklik en goed evalueer, terwyl die teenoorgestelde ook waar mag wees. Dikwels word die assosiasies nie self ervaar nie, maar deur kommunikasie met ander verkry (Nunnally, 1967, 541).

Die semantiese differensiaal meet hoofsaaklik die konnotatiewe aspekte van betekenis, dus, wat die persoon van 'n gedenoteerde betekenis dink, terwyl daar 'n oorvleueling met die ander aspekte is. Die evaluasieskale is uitsluitlik hierop gerig, met die gevolg dat dié dimensie ook 'n goeie aanduiding van houdings gee (Nunnally, 1970, 443).

Kritiek word dikwels ten opsigte van dit wat gemeet word, ingebring (Leech, 1975, 22 en Carroll, in Snider en Osgood, 1972, 98). Die tegniek het die inherente tekortkoming dat nie-konnotatiewe assosiasies nie daardeur gemeet kan word nie. Indien daar van die voorbeeld van die betekenis van 'n lemoen ter illustrasie gebruik gemaak word, sal dit duidelik blyk dat die assosiasie-betekenis nie ten volle gemeet word nie. 'n Lemoen se assosiasie-betekenis sal tot 'n mate op skale soos smaaklik-onsmaaklik en goed-sleg gereflekteer word, maar die assosiasie-betekenis wat t.o.v. die rondheid van 'n lemoen, suurlemoen en 'n appel bestaan, word nie gemeet nie.

Dieselfde kritiek kan geopper word ten opsigte van die gedenoteerde betekenis van 'n voorwerp. Daar sou bv. nie 'n semantiese-skaal ingesluit word, wat die (oranje-) kleur van 'n lemoen vir 'n persoon kan weergee nie. Die dimensies aktiwiteit en potensie mag sekere aspekte van 'n gedenoteerde betekenis dek, maar in die geheel gaan dié vorm van 'n begrip se betekenis grotendeels verlore (Nunnally, 1970, 444).

In die geheel gesien, is hierdie kritiek oor wat dan nou eintlik gemeet word, 'n inherente tekortkoming van die tegniek waarvan Osgood (Snider en Osgood, 1972, 35) volkome bewus is as dit soos volg gestel word: "Our method can be criticized on grounds that it only gets at the connotative meaning, not denotative meaning. This is a limitation". Wanneer daar van hierdie tegniek gebruik gemaak word, moet die navorser op hierdie tekortkoming let.

#### 6.4.6.2 Die toepaslikheid van skale

Weinreich (Snider en Osgood, 1972, 118) is van mening dat die skale wat in 'n vraelys gebruik word, tot 'n groter mate op die toepaslikheid as die verteenwoordiging op dimensies geselekteer moet word. Hy is ook van mening dat navorsers tē min skale in vraelyste insluit, omdat faktor-ontleding skale met dieselfde faktorbeladings aantoon, wat navorsers in staat stel om die aantal skale per dimensie baie laag te hou.

#### 6.4.6.3 Die interaksie wat daar tussen skale en begrippe bestaan

Alhoewel Kerlinger (1973, 570) van mening is dat die standaardskale wat deur Osgood faktor-analities ondersoek is, op die meeste begrippe so sal funksioneer, wys Nunnally (1967, 539) daarop dat skale en begrippe 'n interaksie teenoor mekaar openbaar. Waar rof en sterk 'n positiewe evaluering t.o.v. 'n man geniet, sal die teenoorgestelde vir die vrou geld. Dikwels verklaar hierdie verskynsel die negatiewe inter-korrelasies wat in navorsing van hierdie aard verkry word. As voorsorgmaatreël kan die volgende in gedagte gehou word:

- (i) 'n Semantiese differensiaal, soos in 'n vraelys vervat, moet slegs van toepassing gemaak word op begrippe binne dieselfde domein.
- (ii) Wanneer 'n semantiese ondersoek onderneem word, waar die begrip intensief ontleed word of op 'n terrein waar faktor-ontleding van semantiese-skale nog nie vantevore gedoen is nie, is dit wenslik om vooraf 'n faktor-ontleding van 'n aantal moontlike semantiese-skale te doen. Nunnally (1967, 540) wys daarop dat dit heeltemal moontlik is dat algemeen aanvaarde evaluasie-dimensie skale, soos bv. goed-sleg en aangenaam-onaangenaam, nie op die verwagte dimensie sal laai nie.
- (iii) Sommige skale kan soms nie as gepas beskou word wanneer dit met



sekere begrippe geassosieer word nie. So sal die evaluasie-skaal, mooi- lelik, nie gepas wees wanneer groot staatsmanne soos Churchill, Napoleon en Lincoln beoordeel word nie.

#### 6.4.6.4 Die waarde van faktor-ontleding

Die nut of geslaagdheid van faktor-ontleding moet gemeet word teen die proporsie van totale variansie wat deur die faktore aangedui word. Hoe nader die proporsie aan 100 persent kom, hoe meer effektief is die faktore.

Deese (Snider en Osgood, 1972, 120) is van mening dat die waarde of geslaagdheid van faktor-ontleding van geval tot geval wissel. Daar het al gevalle voorgekom waar 50 persent van die totale variansie nie deur die bestaande faktore verklaar kon word nie. Met toelating vir 'n geringe fout-variensie, bly die onverklaarde proporsie van die totale variansie vir skaalwaardes soms hoog, wat soos Osgood (1976, 21) dit stel, op die volgende dui: "represent the presence of some unknown number of additional factors, here appearing as specific to particular scales, but potentially extractable in more extensive analyses".

Weinreich (Snider en Osgood, 1972, 121) wys daarop dat alhoewel die toepassing van faktor-ontleding op semantiese skale by herhaling slegs 3 identifiseerbare faktore uitgewys het, daar wel gevalle voorgekom het waar meer as drie faktore onderskei kon word. Indien die skale wat in 'n vraelys ingesluit word net op drie faktore "laai", terwyl daar meer faktore aanwesig is wat nie d.m.v. skale verteenwoordig word nie, sal 'n moontlike proporsie van die totale variansie wat verklaarbaar is, oor die hoof gesien word. Deur dus van slegs drie faktore, evaluasie, potensie en aktiwiteit d.m.v. skale in 'n vraelys te verteenwoordig, is dit moontlik dat 'n kleiner gedeelte van die totale variansie daardeur verklaar gaan word.

#### 6.4.6.5 Die dimensionaliteit van die semantiese ruimte

Die semantiese ruimte word beskryf deur die dimensies waaraan skale gekoppel is. Die hoofgedagte van die semantiese ruimte is dat die drie faktore, evaluasie, potensie en aktiwiteit, elk 'n dimensie voorstel. Indien daar meer as drie faktore in 'n semantiese-eksperiment na vore sou kom, sal die volledige betekenis van die begrip nie binne 'n drie-dimensionele spasie gedefinieer kan word nie (Deese, in Snider en Osgood, 1972, 226). Osgood (1976, 36) is terdeë bewus van hierdie kritiek en maak die volgende uitlating hieromtrent: "For one thing, it is clear that it is a multidimensional space". Die semantiese ruimte stel dus slegs die betekenis van 'n begrip binne die drie mees prominente dimensies voor.

#### 6.4.6.6 'n Evaluasie van die metingsvereistes

##### 6.4.6.6.1 Objektiwiteit

Die semantiese differensiaal is in staat om kwantitatiewe resultate te lewer en hierdie resultate kan herhaal word deur onafhanklike navorsers, sodat hierdie tegniek as objektief beskou kan word.

##### 6.4.6.6.2 Betroubaarheid

Toetse wat uitgevoer is op 'n aantal skale wat op 'n ewekansige wyse gekies is, het 'n toets-hertoets-betroubaarheidskoëffisiënt van 0,85 gelever (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 34).

##### 6.4.6.6.3 Geldigheid

Alhoewel kritiek teen die dimensionaliteit van die semantiese ruimte en die kwessie dat dit meerendeels 'n konnotatiewe fasset van betekenis se meet, ingebring kan word, bevestig die algemene gebruik daarvan in die verbruikersielkunde en ander sielkunde-velde, die geldigheid van die

tegniek (Tiffin en McCormick, 1970, 594). Ten opsigte van die sielkundige domein, laat Nunnally (1970, 446) hom soos volg uit: "During the last 10 years the semantic differential has become an important workhouse in psychology for the investigation of attitudes and other types of sentiments".

Cowan (1970, 189) berig dat hierdie tegniek selfs as 'n geldige metode gebruik kan word om inter-kulturele vergelykings oor die betekenisse van begrippe tussen groepe met taalverskille te doen.

#### 6.4.6.6.4 Sensitiwiteit

Die semantiese differensiaal is in staat om fyn tussen die betekenisse van begrippe te onderskei. Die gebruik van 7-puntskale lewer 'n goeie differensiasieveld, terwyl 'n 5-puntskaal vir kinders die beste resultate lewer (Kerlinger, 1973, 572).

#### 6.4.6.6.5 Vergelykbaarheid

In die bespreking oor die vergelykbaarheid van betekenisse, soos gemeet deur die semantiese differensiaal, sal daar 'n onderskeid tussen die vergelyking van betekenisse tussen begrippe en die betekenis van 'n begrip vir groepe mense, getref word.

Eerstens kan die verskille in betekenisse van verskillende begrippe deur middel van 'n D-indeks aangedui word. Dié indeks reflekteer die verskil in posisies van begrippe, soos omskryf deur die dimensies, in die semantiese ruimte. Hoe groter D is, hoe groter is die verskil in betekenis van twee begrippe (Nunnally, 1967, 311).

Om die D-telling tussen enige twee begrippe (of selfs dieselfde begrip) vir twee groepe te verkry, word daar soos volg te werk gegaan: Bereken die gemiddelde beoordelings wat gemaak word op elke skaal vir die afsonderlike groepe. Van die gemiddeldes word die gemiddeld van die E-, A- en

P-dimensie per groep bereken. Hierna word die verskille tussen die gemiddeldes t.o.v. elke dimensie van laasgenoemde waardes bereken. Die verkreeë verskille word gekwadreer waarna die gekwadreerde verskille gesommeer word. Laastens word die vierkantswortel daarvan getrek, wat die D-telling verteenwoordig (Williams, 1966, 535).

Tweedens kan die betekenis van dieselfde begrip vir verskillende groepe deur beduidendheidstoetse vergelyk word (Kerlinger, 1973, 574). Hierdie vergelykings kan gedoen word deur die gemiddeldes en afwykings van die tellings aan 'n t- of 'n F-toets te onderwerp. Die beduidendheidstoetse kan op die volgende gedoen word:

- (i) die afsonderlike skale;
- (ii) die dimensies; en
- (iii) die geheel, m.a.w. deur óf die gemiddeldes van al die skale, óf die gemiddeldes van die dimensies vir elke groep te sommeer.

Beduidendheidstoetse word veral aangewend waar dieselfde begrip aan inter-semantiese vergelykings onderwerp word (Osgood, in Snider en Osgood, 1972, 35).

#### 6.4.7 Samevatting

Soos daar ter aanvang van die bespreking gesê is, bestaan daar nie 'n algemene aanvaarde metingsmetode van betekenis nie. Alhoewel sommige skrywers die semantiese differensiaal as 'n optimistiese poging beskou, blyk dit tog bevredigende metingsresultate te lewer (Leech, 1975, 24).

Die tegniek maak van 'n aantal semantiese skale gebruik, wat deur herhaalde faktor-ontledings bewys het om op die drie dimensies: evaluasie, potensie en aktiwiteit, te laai. Die dimensies vorm 'n drie-dimensionele semantiese of betekenisruimte, waarin die betekenis van 'n begrip afgebaken kan word.

Die betekenis van die meeste begrippe kan met mekaar vergelyk word deur op die koördinate daarvan binne die semantiese-ruimte te let.

Die semantiese differensiaal kan egter nie losgemaak word van die kritiek waaraan dit onderwerp word nie. Dit skyn asof die grootste bronne van kritiek uit die gebrekkige denotatiewe- en assosiasie-metings, sowel as die dimensionaliteit van die semantiese ruimte, spruit.

Ten spyte van die kritiek, word hierdie metingsmetode oor 'n wye gebied ingespan om die betekenis van begrippe en ten dele die houdings van mense te meet. Hierdie tegniek behoort dus die begrip "geld" goed te kan meet, alhoewel dit skynbaar nog nie vir die doel aangewend is nie. In 'n omvattende literatuurstudie wat deur Snider en Osgood (1972, 637-676) oor die werking en toepassings van die semantiese differensiaal gedoen is, kom geen studie waar die betekenis van geld d.m.v. dié tegniek gemeet is, voor nie. So ver vasgestel kon word, is die betekenis van geld slegs in die volgende twee gevalle deur die semantiese differensiaal gemeet:

- (i) In 'n algemene studie oor die betekenis van 'n 100 begrippe, is geld as baie goed, redelik aktief en redelik potent beskryf (Carroll, in Morgan en King, 1966, 180); en
- (ii) In 'n studie oor die betekenis van geld vir verskillende beroepe, is semantiese skale (nie die "suiwer" semantiese differensiaal nie) gebruik om die betekenis van geld tussen beroepe te ondersoek (Wernimont en Fitzpatrick, 1972, 225).

In die geheel gesien bestaan daar dus eintlik geen rede waarom hierdie metingstegniek, wat as "goed, aktief en potent" (Kerlinger, 1972, 581) beskryf kan word, nie vir die meting van die betekenis van geld aangewend kan word nie.

HOOFSTUK 7NAVORSINGSTRATEGIE EN PROSEDURE7.1 Probleemstelling

In die voorafgaande hoofstukke is aangetoon dat geld 'n baie belangrike middel in die samelewing is. Ten opsigte van die bedryf- en arbeidsituasie word die middel as 'n motiveringsdeterminant beskou. Dit is daarom van belang dat 'n ondersoek na die betekenis daarvan gedoen word.

Teen die agtergrond van die voorafgaande literatuurstudie kan dit veronderstel word dat die betekenis van geld van persoon tot persoon sal verskil. Hierdie verskil kan ten dele aan 'n verskil in agtergrond toegeskryf word, alhoewel ander faktore soos groei, waarnemings- en leer- vermoëns ook 'n rol kan speel. Daar bestaan dus die moontlikheid dat 'n agtergrondsverskil kan veroorsaak dat die betekenis wat twee persone aan dieselfde begrip heg, sal verskil. Net so behoort die betekenis wat twee groepe aan dieselfde begrip heg, aansienlik te verskil, as die agtergrond van daardie groepe uitermatig van mekaar verskil, terwyl daar binne elke groep slegs geringe verskille bestaan. Anders gestel, kan daar geredeneer word dat die betekenis van 'n begrip by persone, waarvan die agtergrond basies dieselfde is, tot 'n groter mate gaan ooreenstem, as 'n groep mense waarvan die agtergrond aansienlik van mekaar verskil.

Indien daar na die Suid-Afrikaanse situasie gekyk word, waar die sosio-ekonomiese vlakke en woongebiede van die verskillende rasse- en etniese-groepe aansienlik van mekaar verskil, ontstaan die vraag of die agtergrondsverskille nie sterk genoeg is om die betekenis van 'n begrip soos "geld" van mekaar te laat verskil nie?

Vir doeleindes van hierdie ondersoek is daar op 'n etniese-groepsvergeliking tussen die Blanke en Kleurling besluit, aangesien daar in so 'n

vergelyking weinig taalprobleme bestaan. Verskeie faktore soos kwalifikasies, geskooldheid en inkomste kan egter 'n invloed op die betekenis van geld uitoefen, sodat daar tot 'n groot mate homogeniteit t.o.v. die genoemde aspekte verkry moet word. Soos in hoofstuk 3 aangetoon, maak die geweldige per kapita inkomsteverskille 'n homogene vergelyking tussen Blanke- en Kleurlingwerknemers uiters moeilik. 'n Vergelyking tussen Blanke- en Kleurlingdosente skyn ook nie op grond van homogeniteit prakties moontlik te wees nie, aangesien die getal Kleurlingdosente huidiglik nog te min is om 'n ondersoek van dié aard te kan doen. Kleurlingdosente, sowel as Kleurlingonderwysers word vanweë swakker kwalifikasies laer besoldig, sodat alhoewel dieselfde pos beklee mag word, die kwalifikasies en dus ook inkomste binne dieselfde beroepsgroepe mag verskil.

Na aanleiding van bogenoemde voorsiene probleme is daar besluit om die betekenis wat geld vir Blanke- en Kleurlingstudente het, met mekaar te vergelyk. Redes vir hierdie besluit word in 'n latere afdeling breedvoerig uiteengesit.

## 7.2 Hipotese-stelling

Die hipoteses vir hierdie ondersoek word gestel teen die voorafgaande literatuurstudie en kan soos volg geformuleer word:

### Hipotese 1:

Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die betekenis wat Blanke- en Kleurlingstudente aan die begrip geld heg nie.

### Hipotese 2:

Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die (a) evaluasie-, (b) potensie- en (c) aktiwiteitsdimensies, van die betekenis van geld vir Blanke- en Kleurlingstudente nie.

### Hipotese 3:

Daar bestaan geen beduidende verskil tussen Blanke- en Kleurlingstudente t.o.v. die afsonderlike semantiese skale nie.

## 7.3 Die meetmiddel

### 7.3.1 Inleiding

Soos daar in hoofstuk 6 aangetoon is, word die meeste metingsmetodes van betekenis aan kritiek onderwerp en daarom moet die semantiese differensiaal, wat vir doeleindes van hierdie ondersoek as meetmiddel gebruik word, in dié lig gesien word. Nunnally (1967, 341) is van mening dat hierdie tegniek, veral as slegs een begrip se betekenis vir verskillende groepe mense ondersoek word, as die mees geldige metode van betekenis-meting beskou moet word.

### 7.3.2 Die seleksie van semantiese skale

Die skale wat in die semantiese differensiaal opgeneem is, is geselekteer uit die 50 basiese skale wat Osgood et al. (1957, 37) gevind het om op sekere dimensies te laai. Daar is ook van enkele ander skale, wat deur navorsers faktor-analities bevind is om ook op die betrokke dimensies te laai, gebruik gemaak.

Volgens Kerlinger (1973, 570) sal skale wat faktor-analities in vorige eksperimente bewys is om op bepaalde dimensies te laai, in die meeste gevalle dieselfde beladings in dié dimensies van ander begrippe lewer.

Soos vroeër aangedui hoef die aantal skale wat in 'n vraelys gebruik word, nie noodwendig proporsioneel gelyk onder die drie dimensies verdeel te word nie. Daar kan byvoorbeeld van meer evaluasie - dimensie - skale gebruik gemaak word, omdat dit die sterkste faktor is om mee rekening te hou.

Kerlinger doen aan die hand dat 'n kombinasie van byvoorbeeld 9 evaluasie-, 3 potensie- en 3 aktiwiteitskale in 'n semantiese differensiaal opgeneem word.



In die vraelys wat gebruik is, is daar van 7 evaluasie-, 4 potensie- en van 4 aktiwiteitskale gebruik gemaak. Die skale met hul onderskeie faktorbeladings op elke betrokke dimensie in hakies word hieronder weer-gegee.

Evaluasie-dimensie:

Skaal	1.	Waardevol -----	Waardeloos (0,79) *
	2.	Goed -----	Sleg (0,88) *
	3.	Sukcesvol -----	Onsukcesvol (Nunnally, 1970, 440)
	4.	Aangenaam -----	Onaangenaam (0,82) *
	5.	Regverdig -----	Onregverdig (0,83) *
	6.	Eerlik -----	Oneerlik (0,85) *
	7.	Heilig -----	Onheilig (Wernimont en Fitzpatrick, 1972, 212)

Potensie-dimensie:

Skaal	8.	Sterk -----	Swak (0,62) *
	9.	Rof -----	Fyn (0,36) *
	10.	Manlik -----	Vroulik (Nunnally, 1970, 440) (Wernimont et al., 1972, 223)
	11.	Groot -----	Klein (0,62) *

Aktiwiteit-dimensie:

Skaal	12.	Aktief -----	Passief (0,59) *
	13.	Gespanne -----	Ontspanne (Nunnally, 1970, 440)
	14.	Helder -----	Dof (0,52) *
	15.	Fluks -----	Lui (Suci, in Snider en Osgood, 1969, 285) * (Osgood et al., 1957, 37)

Die skale wat in die vraelys opgeneem is, skyn miskien nie in alle gevalle

toepaslik te wees nie, maar Wernimont en Fitzpatrick (1972) het groten-deels ook van die basiese skale van Osgood et al. (1957, 37) in 'n studie oor die betekenis van geld, gebruik gemaak, en was daarmee baie suksesvol. Verder beweer Kerlinger (1973, 571) dat skale nie altyd op sigwaarde beoordeel moet word nie aangesien betekenis soms wyer strek as wat met die eerste oogopslag die geval blyk te wees.

#### 7.4 Die monster

##### 7.4.1 Proefgroep

Alvorens die vraelys op die monster getoets is, is dit eers op 'n proefgroep wat uit 10 tweedejaar B.Comm.-studente van die Universiteit van Wes-Kaapland bestaan het, geadministreer. Daar is gepoog om enige onduidelikheid, indien dit in die vraelys sou voorkom, hierdeur op te spoor. Aangesien daar geen onduidelikheid in die beantwoording van die vraelys onder die proefpersone was nie, is die vraelys aanvaar vir gebruik in die monster.

##### 7.4.2 Persone wat in die monster opgeneem is

Die monster het uit twee groepe van 150 binnemuurse studente van die universiteite van Wes-Kaapland en Stellenbosch bestaan. Die studente wat in die steekproef opgeneem is, is alfabeties op 'n ewekansige of 'n lukraakbasis gekies.

##### 7.4.3 Voorsorgmaatreëls om die invloed van vreemde veranderlikes te verminder

###### 7.4.3.1 Homogeniteit

Alhoewel studente tot 'n sekere mate alreeds homogeen uit die aard van hul studie-omstandighede is, is daar in die monster, ter wille van hoër homogeniteit, slegs van binnemuurse studente gebruik gemaak. Omdat 'n student se ouderdom ook die homogeniteit van die monster, vanweë die

groeiproses (ontwikkelingsproses) en soms gepaardgaande hoër kwalifikasies, kan beïnvloed, is die ouderdom tot 26 jaar beperk.

#### 7.4.3.2 Ewekansigheid

Ewekansigheid is die sterkste voorsorgmaatreël wat teen die invloed van vreemde veranderlikes getref kan word. Om dié rede is die studente wat in elke steekproef opgeneem is, op 'n streng ewekansige basis gekies.

By die Universiteit van Stellenbosch is die 150 binnemuurse studente uit 'n moontlike 8 000 onder die ouderdom van 26 jaar met behulp van die rekenaar geselekteer. Dit het beteken dat elke 55ste student teoreties in die steekproef opgeneem is.

By die Universiteit van Wes-Kaapland is die 150 binnemuurse studente uit 'n moontlik 2 600 op 'n sistematiese ewekansige wyse volgens alfabetiese volgorde getrek. Dit het teoreties beteken dat elke 17de student in die steekproef opgeneem is.

#### 7.4.4 Verdere oorwegings by die keuse van die monster

Die volgende aannames en vanselfsprekende feite maak die studente van genoemde universiteite uiters geskik vir dié ondersoek:

- (i) Studente verteenwoordig die hoër sosio-ekonomiese gedeelte van 'n bevolkingsgroep, wat daartoe bydra dat hulle samestelling tot 'n groter mate homogeen betreffende hul agtergrond is. Ten opsigte van die Kleurlingstudent, is hierdie tendens ook deur die Erika Theron-Kommissie (1976, 198) bevestig.
- (ii) As toekomstige, sowel as huidige leierfigure, behoort hierdie persone die sienswyses, norms en waardes van hulle gemeenskap goed uit te dra, sodat dit 'n goeie (soms ietwat idealistiese) weerspieëling is van hul onderskeie bevolkingsgroepe s'n.

- (iii) Die Kleurlingstudent word in die meeste gevalle genoodsaak om na die Universiteit van Wes-Kaapland te gaan, sodat 'n steekproef wat daar onder studente getrek word, moontlik 'n getroue weergawe van hul gemeenskap se waardes en norme sal reflekteer.
- (iv) Binnemuurse studente beskou geld meesal op 'n idealistiese wyse, omdat min of geen studente hul "eie" geld verdien nie. Hulle oordeel daarvan word gevolglik nie soseer deur die werklikheid gekontamineer nie, en hulle is dus in staat om 'n gedistansieerde begrip daarvan te vorm.

## 7.5 Die metode van ondersoek

### 7.5.1 Inleiding

In die voorafgaande bespreking is daar aangetoon dat 'n semantiese differensiaal saamgestel is uit faktor-analities beproefde skale. Hierdie semantiese differensiaal is in die vorm van 'n vraelys vervat en is op die twee groepe binnemuurse studente geadministreer. Die metode wat gebruik is om die proses deur te voer, sal in die volgende gedeelte sistematies uiteengesit word.

### 7.5.2 Aanvanklike vraelys

Aangesien die aanwysings vir die voltooiing van enige vraelys, veral 'n semantiese een, baie duidelik en logies uiteengesit moet word, is daar besluit om 'n aanvanklike vraelys op 'n proefgroep te administreer. Soos genoem, het die proefgroep uit 10 tweedejaar B.Comm-studente aan die Universiteit van Wes-Kaapland bestaan.

Daar is in hierdie vraelys 'n versoek tot die studente gerig, om enige onduidelikheid rakende die vraelys op die rugkant daarvan te notuleer. Geen onduidelikheid het voorgekom nie, sodat die vraelys slegs met enkele tikwysigings vir die finale vraelys gebruik is.

### 7.5.3 Die versending van die vraelyste

By die versending van vraelyste is daar gepoog om die foute, wat moontlik in die beantwoording van die vraelys kon insluip a.g.v. reaktiewe meting en selfseleksie, te verminder. Ten opsigte van reaktiewe meting is die vraelys wat versend is, anoniem behandel. Wat die adresse op die gefrankeerde koeverte betref, is daar 'n onderskeid tussen die twee studentegroepe gemaak. Die adres op die Blanke-studentegroep, het soos volg daar uitgesien:

Mnr. D.L. Visagie  
P/a Departement Bedryfsielkunde  
Universiteit van Stellenbosch  
STELLENBOSCH.  
7600

By die adres op die gefrankeerde koevert wat aan die Kleurlingstudente gepos is, is die naam van die navorser nie verstrekkend. Dit is gedoen omdat Blanke-personeellede moontlik met reaktiewe meting te doen kan kry wanneer 'n etniese groepeer vergelyking getref word. Dié adres het soos volg daar uitgesien:

Die Navorser  
P/a Departement Sielkunde  
Universiteit van Wes-Kaapland  
Privaatsak X20  
BELLVILLE  
7530

Daar is voorts gepoog om so min as moontlik selfseleksie toe te laat deur daarop te let dat soveel as moontlik van die vraelyste terug ontvang word. Ten opsigte van die Blanke-studente wat in die steekproef opgeneem is, was byna die helfte van die studente in universiteitskoshuise gehuisves. In die geval van die koshuisstudente is daar op 'n onregstreekse wyse beheer oor die verspreiding en terugsending van die

vraelyste uitgeoefen. By elke koshuis waar studente in die steekproef gehuisves was, is 'n verantwoordelike verteenwoordiger, gewoonlik die primaria of primarius, versoek om toe te sien dat hul onderskeie koshuislede die vraelyste ontvang en ook weer versend.

#### 7.5.4 Die hou van kontrole-lyste

Aangesien bogenoemde wyse van onregstreekse kontak met ander studente vanweë praktiese redes nie wenslik was nie, is daar van 'n kode-stelsel gebruik gemaak om te bepaal wie nie sy vraelys terugstuur nie. In die meeste gevalle het die kode-stelsel, met gepaardgaande kontrolelyste, goed gewerk, maar daar was enkele gevalle waar die kode, byna 'n onsigbare merk op die rugkant van die vraelyste, uitgewis was.

Die finale vraelyste is in Septembermaand versend. Daar is 'n periode van tussen 2 - 3 weke toegelaat voordat aan persone wat deur die kontrolelyste as die "sondebokke" uitgewys is, weer 'n vraelys gepos is.

#### 7.5.5 Die terugsending van vraelyste

Vraelyste is aan die navorser terugversend deur van die gefrankeerde koeverte gebruik te maak. Die totale aantal vraelyste wat terug ontvang is, moet as bevredigend beskou word as die onluste en onrus wat in daardie tydperk geheers het, in ag geneem word.

Die situasie sien soos volg daaruit:

TABEL 7.1

Versendingresultate van vraelyste

	Universiteit van Stellenbosch	Universiteit van Wes-Kaapland
Aantal studente in steekproef opgeneem	150	150
Aantal vraelyste terugontvang	128	108
Aantal vraelyste waarvan die adresse foutief was	4	3
Persentasie terugontvangs	87,67	73,46

7.5.6 Die verwerking van gegewens

Die verwerking van die gegewens moet aan die doel van die ondersoek en daarom aan dié van die hipoteses beantwoord. Soos daar aanvanklik gesê is, sentreer die hipoteses om die beduidendheid of nie-beduidendheid van die betekenis van geld vir twee etniese-groepe - in hierdie geval bestaan die monster uit Blanke- en Kleurlingstudente van die universiteite van Wes-Kaapland en Stellenbosch. Dit was daarom nodig om van rekenkundige gemiddeldes ( $\bar{x}$ ), standaardafwykings ( $s$ ), variansies ( $s^2$ ) en Z-waardes gebruik te maak.

Beduidendheidstoetse is uitgevoer op die afsonderlike semantiese skale, die dimensies en die globale begrip. Die beduidendheid van verskille tussen die twee groepe is op die 1 persent en 5 persent sekerheidspeile beslis.

Interessantheidshalwe is die skale wat in die vraelys gebruik is, aan faktorontleding onderwerp.

## 7.6 Samevatting

In hierdie studie word die semantiese differensiaal ingespan om in die vorm van 'n vraelys, die betekenis wat die begrip geld vir Blanke- en Kleurlingstudente inhou, te ondersoek.

Die skale wat in die vraelys gebruik word, is geselekteer van 'n aantal faktor-analities-beproefde skale. Daar is van 7 evaluasie-, 4 potensie- en 4 aktiwiteitskale gebruik gemaak. Alvorens die vraelys op Blanke- en Kleurlingstudente geadministreer is, is dit eers, om enige onduidelikhede daarin te bepaal, op 'n proefgroep van 10 tweedejaar B.Comm.-studente van die Wes-Kaaplandse Universiteit getoets. Aangesien geen onduidelikheid vasgestel kon word nie, is die vraelys op die monster geadministreer.

Die monster vir die studie het bestaan uit twee ewekansig geselekteerde groepe van 150 studente van die Universiteite van Wes-Kaapland en Stellenbosch. In 'n poging om reaktiewe meting uit te skakel onder die Kleurlingstudentegroep, is die naam van die navorser nie verstrek nie. Voorts is daar gepoog om selfseleksie onder die studente uit te skakel deur 'n daadwerklike poging aan te wend om die grootste persentasie van vraelyste versend, terug te ontvang. Dit is bewerkstellig deur van koshuisverteenwoordigers onder die Blanke geledere gebruik te maak, en om voorts kontrolelyste oor die terugstuur van vraelyste te hou, om sodoende studente wat nie op die eerste versending van vraelyste gereageer het nie, 'n tweede keer in dié verband te nader.

Die gegewens wat ingesamel is, is aan 'n reeks beduidendheidstoetse (2-verhoudings) onderwerp. Daar is gekyk of die twee groepe wat in die steekproewe verteenwoordig is, beduidend van mekaar verskil in terme van skale, dimensies en die globale begrip van geld. Voorts is 'n faktor-ontleding op die skale gedoen om vas te stel of die faktorbeladings van die skale dieselfde as die beproefde resultate (soos in die literatuur gerapporteer) is.



HOOFSTUK 8DIE RESULTATE EN GEVOLGTREKKINGS8.1 Inleiding

Soos dit in die vorige hoofstuk uiteengesit is, is die semantiese vraelys op 'n proefgroep en 'n monster, bestaande uit Blanke- en Kleurlingstudente van die Universiteite van Stellenbosch en Wes-Kaapland, geadministreer. Die verkreeë resultate met die gevolgtrekkings wat daaruit voortspruit, word in hierdie hoofstuk aangestip.

8.2 Data van proefgroep

Die volgende resultate is ten opsigte van proefgroep verkry:

TABEL 8.1Skaalbeoordelings van proefgroep

Skaal	$\bar{X}$	S
1. (Waardevol - Waardeloos)	6,0	1,5
2. (Goed - Sleg)	4,5	1,8
3. (Sukksesvol - Onsuksesvol)	5,0	1,6
4. (Aangenaam - Onaangenaam)	5,5	1,5
5. (Regverdig - Onregverdig)	4,0	2,0
6. (Eerlik - Oneerlik)	4,5	1,6
7. (Heilig - Onheilig)	3,0	2,0
8. (Sterk - Swak)	5,0	1,7
9. (Rof - Sterk)	4,5	1,7
10. (Manlik - Vroulik)	4,9	1,8
11. (Groot - Klein)	4,8	1,6
12. (Aktief - Passief)	5,5	1,6
13. (Gespanne - Ontspanne)	5,0	1,9
14. (Helder - Dof)	4,6	1,7
15. (Fluks - Lui)	4,7	1,9

Aangesien die proefgroep slegs gebruik is om enige onduidelikheid in die vraelys aan te dui, is die resultate van die gegewe data nie vir verdere bewerkings gebruik nie. Daar kan egter van die data afgelei word dat 'n goeie verspreiding van sienswyses in die beantwoording van die semantiese-vraelys verkry is. Die laagste verkreë standaardafwyking ( $s$ ) is 1,5, terwyl die hoogste as 2,0 aangegee word.

### 8.3 Data van monster

In die bespreking wat aan die data van die monster gewy word, sal die verkreë resultate in drie groepe verdeel word, naamlik: 'n Blanke-studentegroep, 'n Kleurlingstudentegroep, en die geheel, m.a.w. die totaal van die Blanke- en Kleurlingstudentegroepe.

#### 8.3.1 Blanke-studente

Die volgende resultate is ten opsigte van die Blanke-studentegroep verkry:

TABEL 8.2

#### Skaalbeoordelings van die Blanke-studente

Skaal	$\bar{X}$	$s$
1. (Waardevol - Waardeloos)	5,48	1,62
2. (Goed - Sleg)	4,55	1,59
3. (Sukksesvol - Onsuksesvol)	5,34	1,61
4. (Aangenaam - Onaangenaam)	5,25	1,76
5. (Regverdig - Onregverdig)	4,15	1,85
6. (Eerlik - Oneerlik)	4,08	1,68
7. (Heilig - Onheilig)	3,04	1,56
8. (Sterk - Swak)	5,67	1,60
9. (Rof - Fyn)	4,77	1,76
10. (Manlik - Vroulik)	4,95	1,44
11. (Groot - Klein)	4,79	1,87
12. (Aktief - Passief)	5,50	1,94
13. (Gespanne - Ontspanne)	4,97	1,97
14. (Helder - Dof)	4,04	1,72
15. (Fluks - Lui)	4,50	2,10

Indien hierdie skale ten opsigte van die dimensies gesommeer word, m.a.w. skale 1-7, 8-11 en 12-15, sien die dimensie-waardes soos volg daaruit:

TABEL 8.3

Dimensie-waardes van Blanke-studente

Dimensie	$\bar{X}$	s
Evaluasie	4,56	0,98
Potensie	5,04	1,03
Aktiwiteit	4,75	1,16

Indien die verband (korrelasie) wat tussen die skaalwaardes bestaan, aangetoon wil word, kan 'n interkorrelasie-matriks van die skale saamgestel word. In hierdie verband moet pertinent daarop gelet word dat heelwat informasie verlore gaan by die berekening van korrelasies, wanneer korrelasiekoëffisiënte gebruik word om eendersheid in betekenis aan te dui (Osgood, Suci en Tannenbaum, 1957, 90). Die korrelatiewe analise in hierdie studie word egter slegs gedoen met die oog daarop om vroeëre resultate t.o.v. skaalladings op dimensies te bevestig al dan nie. Ten opsigte van Blanke-studente som meegaande interkorrelasie-matriks die situasie soos volg op:

TABEL 8.4

'N INTERKORRELASIE-MATRIKS VAN DIE SKAALBEOORDELINGS DEUR BLANKE-STUDENTE

Skale :	X(1)	X(2)	X(3)	X(4)	X(5)	X(6)	X(7)	X(8)	X(9)	X(10)	X(11)	X(12)	X(13)	X(14)	X(15)	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
X(1)	1	1,000														
X(2)	2	,270	1,000													
X(3)	3	,167	,246	1,000												
X(4)	4	,057	,365	,402	1,000											
X(5)	5	,161	,242	,269	,152	1,000										
X(6)	6	,149	,320	,056	,305	,516	1,000									
X(7)	7	,122	,297	,116	,161	,296	,215	1,000								
X(8)	8	,310	,239	,447	,196	,186	,076	,152	1,000							
X(9)	9	-,014	-,070	-,135	-,098	-,096	-,100	-,082	-,013	1,000						
X(10)	10	,088	,167	,136	,184	-,029	,011	-,030	,189	,152	1,000					
X(11)	11	,237	,188	,279	,114	,066	,045	,148	,538	-,022	,205	1,000				
X(12)	12	,041	,164	,305	,126	,054	-,072	,151	,278	-,052	,024	,328	1,000			
X(13)	13	-,029	-,187	,075	-,050	-,033	-,223	-,106	,056	,377	,016	,225	,084	1,000		
X(14)	14	,044	,135	,319	,276	,153	,204	,124	,124	-,119	-,002	,200	,243	,000	1,000	
X(15)	15	,063	,184	,162	-,021	,245	,152	,096	,219	-,060	,097	,360	,365	-,057	,224	1,000

In meegaande matriks van interkorrelasies (Tabel 8.4) kom daar, soos verwag is, beduidende korrelasies tussen skale voor. In aggenome die monstergrootte ( $N = 128$ ) kan alle korrelasies groter as ,2 op die 5 persent sekerheidspeil as beduidend beskou word. Skale wat veronderstel is om op dieselfde dimensies te laai (skale 1-7, 8-11 en 12-15), openbaar tot 'n groter mate beduidende interkorrelasies as die ander. Hoë korrelasies (>,3) is t.o.v. die volgende skale verkry: 1X8, 2X4, 2X6, 3X4, 3X8, 3X12, 3X14, 4X6, 5X6, 8X10, 9X12, 11X12 en 11X15. Dit is egter opvallend dat skaal 9 (Rof - Fyn) byna deurgaans negatiewe korrelasies met ander skale openbaar. Nunnally (1970, 442) noem dat so 'n reeks negatiewe korrelasies ontstaan wanneer die skaal, in teenstelling met ander skale, omskryf word deur teenoorgestelde byvoeglike naamwoorde waar die eerste byvoeglike naamwoord 'n negatiewe of "swak" betekenis inhou.

### 8.3.2 Kleurlingstudente

Die volgende resultate is ten opsigte van die Kleurlingstudente-groep verkry:

TABEL 8.5

#### Skaalbeoordelings van die Kleurlingstudente

Skaal	$\bar{X}$	s
1. (Waardevol - Waardeloos)	6,09	1,34
2. (Goed - Sleg)	4,53	1,72
3. (Sukksesvol - Onsuksesvol)	5,36	1,51
4. (Aangenaam - Onaangenaam)	5,31	1,52
5. (Regverdig - Onregverdig)	4,09	1,84
6. (Eerlik - Oneerlik)	4,28	1,73
7. (Heilig - Onheilig)	3,05	1,50
8. (Sterk - Swak)	4,64	1,84
9. (Rof - Fyn)	4,64	1,77
10. (Manlik - Vroulik)	4,88	1,60
11. (Groot - Klein)	4,88	1,92
12. (Aktief - Passief)	5,73	1,54
13. (Gespanne - Ontspanne)	4,80	1,83
14. (Helder - Dof)	4,55	1,73
15. (Fluks - Lui)	4,54	1,87

Die situasie ten opsigte van die dimensies sien soos volg daaruit:

TABEL 8.6

Dimensie-waardes van Kleurlingstudente

Dimensie	$\bar{X}$	s
Evaluasie	4,67	0,96
Potensie	5,00	1,09
Aktiwiteit	4,91	1,04

Die korrelasies tussen die skale word net soos in die Blanke-groep in meegaande interkorrelasie-matriks vervat:

TABEL 8.7

'N INTERKORRELASIE-MATRIKS VAN DIE SKAALBEOORDELINGS DEUR KLEURLINGSTUDENTE

Skale :	X(1)	X(2)	X(3)	X(4)	X(5)	X(6)	X(7)	X(8)	X(9)	X(10)	X(11)	X(12)	X(13)	X(14)	X(15)	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
X(1)	1	1,000														
X(2)	2	,119	1,000													
X(3)	3	,271	,154	1,000												
X(4)	4	,247	,189	,523	1,000											
X(5)	5	,094	,366	,204	,141	1,000										
X(6)	6	,160	,427	,283	,281	,677	1,000									
X(7)	7	,071	,236	,126	-,046	,261	,411	1,000								
X(8)	8	,113	-,007	,147	,125	,039	,010	,169	1,000							
X(9)	9	-,060	-,318	-,172	-,183	-,083	-,208	-,077	-,196	1,000						
X(10)	10	-,051	-,000	-,028	,023	-,006	,048	,063	,208	,242	1,000					
X(11)	11	,197	,125	,158	,257	,118	,140	,151	,272	,025	,496	1,000				
X(12)	12	,061	-,179	,156	,098	,129	,086	-,007	,326	,022	,338	,253	1,000			
X(13)	13	-,053	,008	-,040	,009	,074	-,093	-,130	,043	,208	,281	,250	,186	1,000		
X(14)	14	,117	,043	,216	,293	,330	,158	,187	,263	,142	,137	,274	,244	-,037	1,000	
X(15)	15	,024	-,021	,208	,279	,039	,201	,275	,157	,042	,139	,271	,225	-,049	,333	1,000

In meegaande tabel (8.7) kom verskeie beduidende korrelasies tussen die skale voor. Met 'n monstergrootte van 109 Kleurlingstudente, kan alle korrelasies groter as ,2 op die 5 persent sekerheidspeil as beduidend beskou word. Skale wat veronderstel is om op dieselfde dimensie te laai het aan die verwagtings voldoen deur verskeie beduidende interkorrelasies te openbaar. Net soos die Blanke-groep het daar uitsonderings op hierdie gebied voorgekom. Betreklik hoë korrelasies ( $>,3$ ) is t.o.v. die volgende skale verkry: 5X2, 6X2, 9X2, 4X3, 6X5, 14X5, 7X6, 12X8, 11X10, 12X10 en 15X14. Besonder hoë korrelasies is tussen twee evaluasie-skale (4X3 = ,523 en 6X7 = ,677) verkry. Alhoewel skaal 9 nie soveel negatiewe korrelasies as die Blanke-groep met ander skale opgelewer het nie, is die verkreeë 8 negatiewe interkorrelasie-koëffisiënte 'n weerspieëling van die negatiewe konnotasie van "rof".

### 8.3.3 Beide groepe (Blanke- en Kleurlingstudente)

Die twee steekproewe, bestaande uit Blanke- en Kleurlingstudente het die volgende resultate gelever:

TABEL 8.8  
Skaalbeoordelings vir beide groepe

Skaal	$\bar{X}$	s
1. (Waardevol - Waardeloos)	5,74	1,58
2. (Goed - Sleg)	4,53	1,67
3. (Sukksesvol - Onsuksesvol)	5,33	1,60
4. (Aangenaam - Onaangenaam)	5,26	1,69
5. (Regverdig - Onregverdig)	4,10	1,86
6. (Eerlik - Oneerlik)	4,15	1,73
7. (Heilig - Onheilig)	3,03	1,55
8. (Sterk - Swak)	5,61	1,75
9. (Rof - Fyn)	4,69	1,79
10. (Manlik - Vroulik)	4,89	1,55
11. (Groot - Klein)	4,81	1,92
12. (Aktief - Passief)	5,58	1,81
13. (Gespanne - Ontspanne)	4,87	1,93
14. (Helder - Dof)	4,26	1,77
15. (Fluks - Lui)	4,50	2,02



In meegaande tabel dui die standaardafwyking (  $s$  ) die verspreidingsgrootte van die afsonderlike skale aan. Skale waar daar 'n groot meningsverskil voorgekom het, is nommers 5 (Regverdig - Onregverdig), 7 (Heilig - Onheilig) en 15 (Fluks - Lui). Die skaal waaroor daar die minste verskil in mening bestaan het, was nommer 1 (Waardevol - Waardeloos). Dit is dus duidelik dat daar in die steekproewe 'n groot ooreenstemming t.o.v. die waarde-aspek van geld voorgekom het, terwyl daar 'n groot meningsverskil oor geld se betekenis soverre dit heiligheid, regverdigheid en arbeidsaamheid aangaan, bestaan het.

Die interkorrelasies tussen die skale vir beide groepe, kan soos volg in meegaande matriks saamgevat word:

TABEL 8.9

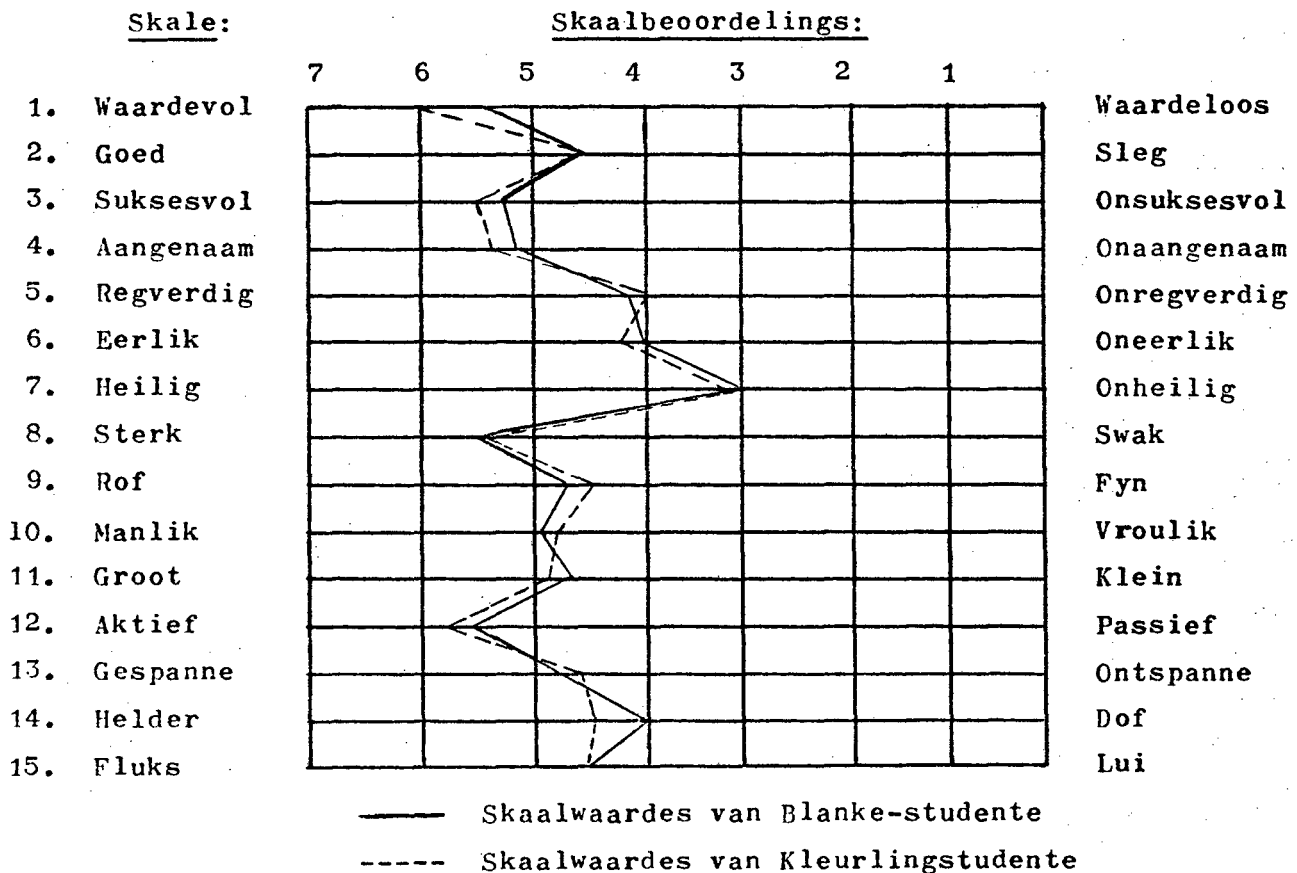
'N INTERKORRELASIE-MATRIKS VAN DIE SKAALBEOORDELINGS VAN BEIDE GROEPE (BLANKE- EN KLEURLINGSTUDENTE)

Skale :	X(1)	X(2)	X(3)	X(4)	X(5)	X(6)	X(7)	X(8)	X(9)	X(10)	X(11)	X(12)	X(13)	X(14)	X(15)	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
X(1)	1	1,000														
X(2)	2	,231	1,000													
X(3)	3	,245	,233	1,000												
X(4)	4	,171	,310	,475	1,000											
X(5)	5	,156	,318	,263	,171	1,000										
X(6)	6	,191	,388	,186	,316	,598	1,000									
X(7)	7	,126	,284	,144	,099	,293	,318	1,000								
X(8)	8	,248	,145	,334	,197	,140	,063	,182	1,000							
X(9)	9	,003	-,153	-,109	-,095	-,063	-,121	-,056	-,063	1,000						
X(10)	10	,070	,116	,101	,147	,013	,060	,040	,234	,224	1,000					
X(11)	11	,249	,181	,251	,203	,111	,114	,167	,423	,027	,369	1,000				
X(12)	12	,105	,053	,279	,152	,108	,028	,111	,321	,011	,189	,318	1,000			
X(13)	13	-,006	-,065	,060	,008	,038	-,137	-,093	,083	,322	,169	,255	,149	1,000		
X(14)	14	,134	,114	,295	,304	,247	,208	,168	,213	,024	,092	,255	,272	,004	1,000	
X(15)	15	,082	,114	,206	,124	,174	,192	,187	,212	,009	,141	,337	,331	-,029	,286	1,000

Soos by die afsonderlike groepe genoem, is daar verwag dat die skale wat op dieselfde dimensies laai positief met mekaar sal korreleer. In dié geval waar beide groepe saamgevoeg is, skyn dit asof daar tot 'n groter mate aan die teoretiese verwagtings voldoen is. In die matriks (tabel 8.9) kom daar slegs 12 negatiewe interkorrelasies voor, teenoor die 24 in beide Blanke- en Kleurlinggroepe. Dit wil dus voorkom dat hoe groter die monster word, hoe kleiner word die verskil tussen die verkreë en verwagte resultate.

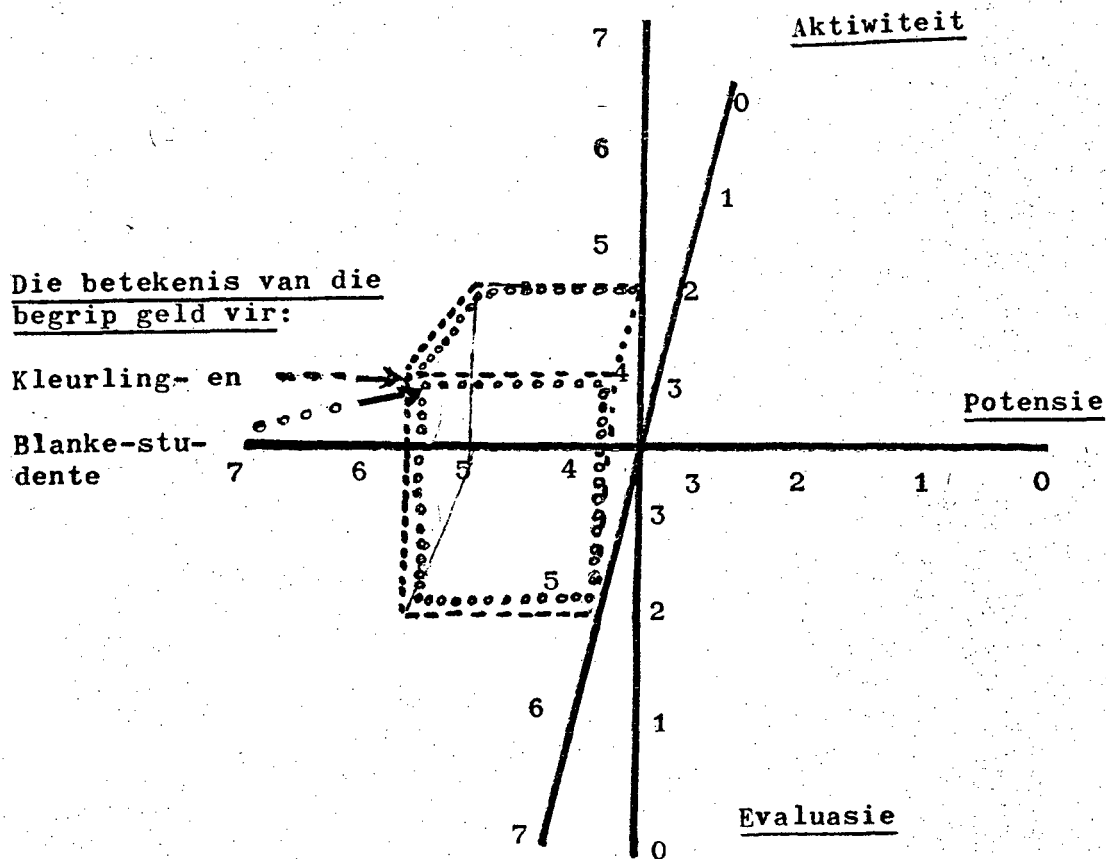
#### 8.3.4 Skematiese voorstelling van die monsterdata

Die data wat van die monstergroep verkry is, kan op twee wyses skematies voorgestel word. Eerstens kan die gegewens by wyse van 'n semantiese-differensiale-profiel (Nunnally, 1970, 446) voorgestel word. Tweedens kan die betekenis, wat die begrip van geld vir elke groep inhou, binne die geteoretiseerde semantiese-ruimte voorgestel word. Hierdie voorstellingswyses sien soos volg daaruit:



Figuur 8.1 - Die semantiese-differensiale-profiel van geld vir Blanke- en Kleurlingstudente

Binne die drie-dimensionele semantiese ruimte, sien die situasie soos volg daaruit:



Figuur 8.2 - Die betekenis van die begrip geld vir die Blanke- en Kleurlingstudent soos voorgestel binne die semantiese-ruimte

#### 8.4 Die ontleding van die resultate

##### 8.4.1 Inleiding

In die vorige gedeelte van die hoofstuk is die data wat in die ondersoek ingesamel is, uiteengesit. Hierdie data en resultate word nou ontleed in terme van die voorafopgestelde hipoteses.

### 8.4.2 Hipoteses

#### 8.4.2.1 Hipotese 1

Die hoof-hipotese, dat daar geen beduidende verskil tussen die betekenis wat Blanke- en Kleurlingstudente aan die begrip geld heg, bestaan nie, word aan die hand van die volgende data getoets:

TABEL 8.10

Verkreë resultate van steekproef

	Blanke-	en Kleurlingstudente
Dimensie-gemiddeld	4,74	4,82
Standaardafwyking (s)	0,76	0,73
Getal studente (N)	128	109

Indien meegaande data (tabel 8.10) aan 'n beduidendheidstoets onderwerp word, lewer dit 'n Z-waarde van 0,822 op. Binne die 5% en selfs 10% sekerheidspeile van dié toets, kan die verskil tussen die twee groepe nie as beduidend geïnterpreteer word nie. Die beduidendheidspeil van 'n Z-waarde gelykstaande aan 0,822 is 0,41, wat beteken dat die aanvaarding van 'n beduidende verskil tussen die twee groepe 'n 41 persent "kans" vir 'n moontlike oordeelsfout toelaat. Statisties kan die verkreë verskil dus nie as beduidend vertolk word nie en daarom kan die nulhipotese nie hierop verworp word nie.

#### 8.4.2.2 Hipotese 2

Die tweede hipotese, soos in hoofstuk 7 uiteengesit is, dat daar geen beduidende verskil tussen die dimensies wat die begrip geld t.o.v. Blanke- en Kleurlingstudente openbaar, bestaan nie, word aan die hand van die volgende data getoets:

**TABEL 8.11****Beduidendheidstoetse op dimensie-waardes**

Dimensies:	Blanke-studente			Kleurlingstudente			
	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	N	Z-waarde
Evaluasie	4,56	0,98	128	4,67	0,97	109	0,865
Potensie	5,04	1,03	128	5,00	1,10	109	0,286
Aktiwiteit	4,75	1,16	128	4,91	1,05	109	1,110

Na aanleiding van bogenoemde tabel blyk dit duidelik dat die verkreë Z-waardes van 0,87, 0,29 en 1,11 vir die dimensies evaluasie, potensie en aktiwiteit, daarop dui dat geen beduidende verskille in enige van die genoemde dimensies voorkom nie. Die persentasie kans of fout wat toegelaat word as die verkreë verskille in die dimensies as betekenisvol vertolk sou word, is 38, 77 en 27 respektiewelik vir die onderskeie dimensies. Dit skyn voorts dat die grootste verskil tussen die dimensie-waardes van geld vir die twee groepe, in die aktiwiteitsdimensie voorgekom het. Soos genoem, is dit egter nie by aanvaarde statistiese standarde betekenisvol nie.

Ook in hierdie geval kan die nulhipotese dus nie verwerp word nie.

#### 8.4.2.3 Hipotese 3

Die derde en laaste nulhipotese van die ondersoek, lui dat daar geen beduidende verskil in die semantiese-skaalwaardes van geld tussen Blanke- en Kleurlingstudente voorkom nie. In die verkreë monsterdata is elke skaal aan 'n beduidendheidstoets (Z-verhouding) onderwerp. Die ontleding van die resultate sien soos volg daaruit:

**TABEL 8.12****Beduidendheidstoetse op die semantiese-skaalwaardes van geld t.o.v. Blanke- en Kleurlingstudente**

Skaal	Blanke-studente			Kleurlingstudente			Z-waarde
	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	N	
1	5,48	1,63	128	6,09	1,34	109	3,148**
2	4,55	1,59	128	4,53	1,72	109	0,092
3	5,34	1,62	128	5,36	1,51	109	0,098
4	5,25	1,77	128	5,31	1,53	109	0,278
5	4,15	1,85	128	4,09	1,84	109	0,248
6	4,08	1,69	128	4,28	1,74	109	0,890
7	3,04	1,57	128	3,05	1,51	109	0,050
8	5,67	1,60	128	5,58	1,85	109	0,395
9	4,77	1,76	128	4,64	1,78	109	0,561
10	4,95	1,45	128	4,88	1,60	109	0,349
11	4,79	1,87	128	4,88	1,93	109	0,361
12	5,50	1,94	128	5,73	1,55	109	1,100
13	4,97	1,98	128	4,80	1,83	109	0,683
14	4,04	1,73	128	4,55	1,74	109	2,245*
15	4,50	2,11	128	4,54	1,88	109	0,154

\* Beduidende verskil op die 5 persent sekerheidspoil

\*\* Beduidende verskil op die 1 persent sekerheidspoil

Na aanleiding van meegaande tabel skyn daar wel beduidende verskille in skale 1 en 14 te wees. Die verkreeë verskil ten opsigte van skaal 1 kan as baie hoog en dus betekenisvol bestempel word. Die waarskynlikheid dat hierdie verskil a.g.v. 'n fout of toeval veroorsaak is, is gelykstaande aan 0,002 uit 'n 100 of minder as 1 persent. Ten opsigte van skaal 14, is hierdie waarskynlikheid ietwat groter, maar kan nog steeds as beduidend geklassifiseer word. Die waarskynlikheid vir hierdie skaal is gelykstaande aan 0,024 uit 'n 100 of heelwat minder as 5 persent. Die nulhipotese van geen verskille tussen die semantiese skaalwaardes tussen die twee groepe moet dus verwerp word. In die plek daarvan word 'n alternatiewe hipotese gestel, naamlik dat daar wel in sommige semantiese-skaalwaardes beduidende verskille tussen Blanke- en Kleurlingstudente mag voorkom.

Indien daar na 'n verklaring vir die beduidende verskille t.o.v. skale 1 en 14 gesoek word, kan dit moontlik gevind word in die per kapita inkomsteverskille (sakgeld) tussen die twee groepe. Soos in hoofstuk 3 aangedui, is die ekonomiese posisie van die gemiddelde Blanke heelwat beter as dié van die Kleurling, sodat daar verwag kan word dat weens die laer per kapita inkomste (sakgeld) van Kleurlingstudente, hulle waardering van geld moontlik hoër mag wees - dit word binne die ekonomiese teorie verklaar deur die grensnut wat aan geld verbonde is (De Reville, 1970, 63).

Dit was voorts opmerklik dat die minste meningsverskil (gemeet deur die standaardafwyking(s) van skaalbeoordelings) by skaal 1 (Waardevol - Waardeloos) by Kleurlingstudente voorgekom het. Hierdie resultaat beklemtoon opnuut weer die belangrikheid van geld vir dié groep. Dit is miskien ook teen die agtergrond te verstane waarom geld vir Kleurlingstudente 'n helderder beeld (skaal 14) as vir Blankes vorm.

Hierdie resultate stem tot 'n mate ooreen met die studie van Bruner en Goodman (Lindgren et al., 1971, 239) waar daar bevind is dat die hoër waarde wat behoeftiger skoliere aan geld heg, veroorsaak dat die grootte van muntstukke oorskat word (kyk pp.100).



#### 8.4.2.4 Samevatting

In hierdie ondersoek na die betekenis van geld, is daar drie hipoteses gestel. Ten opsigte van die eerste nulhipotese is daar gevind dat daar geen beduidende verskil in die betekenis, wat Blanke- en Kleurlingstudente aan die begrip geld heg, bestaan nie. Dié hipotese kon dus nie verwerp word nie.

Die tweede nulhipotese wat bepaal dat daar geen beduidende verskil tussen die drie dimensies van die begrip geld vir Blanke- en Kleurlingstudente bestaan nie, kon ook nie verwerp word nie.

Die derde nulhipotese, wat daarop dui dat daar geen beduidende verskille in die semantiese-skaalwaardes tussen genoemde groepe bestaan nie, is gedeeltelik verwerp. Beduidende verskille kon aangedui word t.o.v. die eerste skaal (Waardevol - Waardeloos) en die 14de skaal (Helder - Dof). Hierdie verskille kan op die 1 persent en 5 persent sekerheidsspeile as betekenisvol aanvaar word. Dit skyn dus dat Kleurlingstudente geld as meer waardevol en iets wat meer duidelik na vore staan, waarneem, as hulle Blanke eweknie.

Die finale gevolgtrekkings van hierdie resultate sal na die bespreking oor die faktor-ontleding op die skale aangestip word.

#### 8.4.3 Faktor-ontleding

##### 8.4.3.1 Algemeen

Die interkorrelasie matrikse van skale (Tabelle 8.4, 8.7 en 8.9) wat in die vraelys gebruik is, is aan faktor-ontleding (hoofkomponentontleding) onderwerp. Die B.M.D.-program (1975) is vir doeleindes hiervoor ingespan.

#### 8.4.3.2 Faktor-ontleding op die resultate van Blanke-studente

Die faktor-ontleding wat op hierdie groep onderneem is, sien soos volg daaruit:

TABEL 8.13

Reghoekige ("orthogonal") geroteerde faktorladings van Blanke-studente

Skaal	Dimensie	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	$h^2$
1	E	,388	,093	,355	,29
2	E	,664	,160	,147	,49
3	E	,312	,563	,177	,45
4	E	,551	,159	,140	,35
5	E	,622	,140	-,095	,42
6	E	,751	-,073	-,135	,59
7	E	,466	,172	-,089	,25
8	P	,259	,549	,424	,55
9	P	-,205	-,215	,620	,47
10	P	,174	,026	,572	,36
11	P	,072	,661	,388	,59
12	A	-,070	,750	-,040	,57
13	A	-,377	,151	,525	,44
14	A	,220	,504	-,192	,34
15	A	,102	,614	-,116	,40
$\Sigma$ Faktorladings gekwdr.		= 2,511	= 2,432	= 1,603	
Gemid. " "		= ,167	= ,162	= ,107	,44

Uit die meegaande matriks van faktorladings blyk dit dat byna al die evaluasie-skale (E) bevredigend ( $>0,3$ ) op dieselfde faktor (nr. 1) laai, terwyl daar wat die aktiwiteits- en potensie-skale (A en P) betref 'n mate van oorvleueling is. Hierop word aanstons breedvoeriger ingegaan.

Die gemiddelde persentasie van variansie verklaar ( $h^2$ ) kom op 44 te staan wat daarop dui dat die drie faktore die variansie in die 15 skale redelik goed verklaar. Die eerste faktor verklaar 16,7%, die tweede 16,2 % en

die derde faktor 10,7% van die variansie vir die 15 skale gesamentlik.

Die matriks van faktorladings kan ook gerangskik word volgens die proporsie variansie wat vir elke skaal verklaar word. Hiervolgens verklaar die eerste faktor die meeste variansie en die laaste die minste. Verder word die veranderlikes (skale) so gerangskik dat faktorladings  $> ,5$  eerste aangedui word. Faktorladings  $< ,25$  word gelyk aan 0 gestel. Die gesorteerde matriks van faktorladings sien soos volg daaruit:

**TABEL 8.14**

**Gesorteerde faktorladings van Blanke-studente**

Skaal	Dimensie	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
6	E	,751	,000	,000
2	E	,664	,000	,000
5	E	,622	,000	,000
4	E	,551	,000	,000
12	A	,000	,750	,000
11	P	,000	,661	,388
15	A	,000	,614	,000
3	E	,312	,563	,000
8	P	,259	,549	,424
14	A	,000	,504	,000
9	P	,000	,000	,620
10	P	,000	,000	,572
13	A	-,377	,000	,525
1	E	,388	,000	,355
7	E	,466	,000	,000

Volgens hierdie rangskikking laai die volgende skale hoog op faktor 1:

(E, P of A dui die dimensie aan wat die skale oorspronklik verteenwoordig het).

6	-	Eerlik - Oneerlik	(E)
2	-	Goed - Sleg	(E)
5	-	Regverdig - Onregverdig	(E)
4	-	Aangenaam - Onaangenaam	(E)

Op faktor 2 laai die volgende skale hoog:

12	-	Aktief - Passief	(A)
11	-	Groot - Klein	(P)
15	-	Fluks - Lui	(A)
3	-	Sukksesvol - Onsuksesvol	(E)
8	-	Sterk - Swak	(P)
14	-	Helder - Dof	(A)

Op faktor 3 laai veral die volgende skale hoog:

9	-	Rof - Fyn	(P)
10	-	Manlik - Vroulik	(P)
13	-	Gespanne - Ontspanne	(A)

Dit blyk dus dat die evaluasie-skale redelik goed op dieselfde faktor laai behalwe vir skaal nr. 3 (Sukksesvol - Onsuksesvol) wat vir die besondere monster nader aan aktiwiteitskale soos Aktief - Passief kom.

Waar die evaluasie-skale op die eerste faktor laai en dus aan die verwagtings voldoen het, skyn die teenoorgestelde die geval te wees by faktore 2 en 3. Daar is verwag dat skaalnommers 8-11 op die tweede faktor sou laai, terwyl nommers 12-15 op die derde faktor sou laai. By beide faktore het daar 'n oorvleueling van faktorladings plaasgevind. Op faktor twee het skale 8 en 11 aan die verwagting voldoen, terwyl skale 12, 14 en 15 wat as aktiwiteitskale geselekteer en bestempel is, ook op die tweede faktor gelaai het. Dieselfde tendens is by die derde faktor te bespeur. Hier het

skaalnommer 13 aan die verwagting voldoen, terwyl twee potensie-skale (nrs. 9 en 10) daarop gelaai het.

In die geheel gesien, blyk dit dus dat die geselekteerde skale wel ten opsigte van die eerste faktor aan die verwagtings voldoen het. By die tweede en derde faktor dui die verkreeë faktorladings daarop dat daar 'n oorvleueling tussen skale op die onderskeie faktore voorgekom het. Dit skyn dat die kritiek van Nunnally (1970), dat skale en begrippe interaksies by beoordelings openbaar, tot 'n sekere mate geregverdig kan word.

#### 8.4.3.3 Faktor-ontleding op die resultate van Kleurlingstudente

Faktor-ontleding wat op die gegewens van die Kleurlingstudentegroep van toepassing gemaak is, het die volgende opgelewer:

TABEL 8.15

Reghoekig ("orthogonal") geroteerde faktorladings van Kleurlingstudente

Skaal	Dimensie	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	$h^2$
1	E	,070	,490	-,062	,25
2	E	,685	,077	-,173	,51
3	E	,162	,723	-,052	,55
4	E	,102	,752	,004	,58
5	E	,796	,073	,102	,65
6	E	,841	,210	-,006	,75
7	E	,586	,064	,114	,35
8	P	-,048	,430	,352	,31
9	P	-,210	-,355	,442	,37
10	P	,049	-,064	,774	,61
11	P	,165	,300	,639	,53
12	A	-,070	,293	,578	,42
13	A	-,010	-,210	,520	,31
14	A	,204	,419	,391	,37
15	A	,100	,430	,332	,31
$\Sigma$ Faktorladings gekwdr. Gemid. " "		= 2,327 = ,155	= 2,283 = ,152	2,254 ,150	,46

Uit meegaande matriks van faktorbeladings is dieselfde tendens van ooreenstemming as by die Blanke-studentegroep te bespeur. Tot 'n minder mate laai die evaluasie-skale op die eerste faktor, terwyl die aktiwiteitskale tot 'n groter mate aan die verwagtings voldoen deur op die derde dimensie te laai.

Die gemiddelde persentasie van variansie verklaar ( $h^2$ ) kom op 46 te staan wat ietwat hoër as die Blanke-groep (44) is. Hoe hoër die verkreeë syfer is, hoe groter is die aanduiding dat daar algemene faktore voorkom waarin die veranderlikes goeie verteenwoordiging geniet. Indien 'n baie lae persentasie van die variansie deur faktor-ontleding verklaar word, dui dit op die invloed en aanwesigheid van spesifieke faktore wat nie deur die ontleding blootgelê is nie (Nunnally, 1967,294).

Teen die verwagting in verklaar elke faktor byna 'n gelyke proporsie van die variansie. Die eerste faktor verklaar 15,5%, die tweede 15,2% en die derde faktor 15,0% van die variansie.

Indien die verkreeë faktorladings van skale volgens die proporsie variansie wat hulle verklaar, gerangskik word, sien die situasie soos volg daaruit:

TABEL 8.16

Gesorteerde faktorladings van Kleurlingstudente

Skaal	Dimensie	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
6	E	,841	,000	,000
5	E	,796	,000	,000
2	E	,685	,000	,000
7	E	,586	,000	,000
4	E	,000	,752	,000
3	E	,000	,723	,000
10	P	,000	,000	,774
11	P	,000	,300	,639
12	A	,000	,293	,578
13	A	,000	,000	,520
8	P	,000	,430	,352
9	P	,000	-,355	,442
1	E	,000	,490	,000
14	A	,000	,419	,391
15	A	,000	,430	,332

Uit tabel 8.16 blyk dit dat die volgende skale hoog op die eerste faktor laai:

- 6 - Eerlik - Oneerlik (E)
- 5 - Regverdig - Onregverdig (E)
- 2 - Goed - Sleg (E)
- 7 - Heilig - Onheilig (E)

Op faktor 2 laai die volgende twee skale hoog:

- 4 - Aangenaam - Onaangenaam (E)
- 3 - Suksesvol - Onsuksesvol (E)

Op faktor 3 laai die volgende vier skale hoog:

- 10 - Manlik - Vroulik (P)
- 11 - Groot - Klein (P)

- 12 - Aktief - Passief (A)
- 13 - Gespanne - Ontspanne (A)

Net soos die Blanke-groep laai vier evaluasie-skale op die eerste faktor. Waar skaalnommer 4 in die Kleurlinggroep op die tweede faktor laai, laai dit in die Blanke-groep op die eerste faktor. Skaalnommers 4, 3 en 1 openbaar teen die verwagting in besonder lae faktorladings ( $< .25$ ) met die eerste faktor. Slegs skale 4 en 3 laai hoog op die tweede faktor. By die Blanke-groep het ses skale hoë faktorladings op dié faktor geopenbaar. Op die derde faktor laai twee aktiwiteitskale (nrs. 12 en 13) en twee potensie-skale (nrs. 10 en 11).

Opsommend kan daar dus gesê word dat die geselekteerde evaluasie-skale tot 'n redelike mate op die eerste faktor gelaai het, terwyl daar op die tweede faktor slegs twee evaluasie-skale gelaai het. Op die derde faktor het vier skale (2 potensie en 2 aktiwiteitskale) hoog gelaai, wat soos tabel 8.15 aandui, bevestig dat hierdie faktor 'n besondere groot proporsie van die variansie verklaar.

Uit die voorafgaande tabelle blyk dit duidelik dat dieselfde skale (nrs. 1, 4, 12, 14 en 15) op verskillende faktore by die groepe gelaai het. Daar kan dus tot die slotsom geraak word dat, afgesien van die moontlike interaksie wat tussen skale en begrippe bestaan, die persone (groepe) wat die semantiese vraelys voltooi, ook 'n groot rol kan speel.

#### 8.4.3.4 Faktor-ontleding op die resultate van die hele monster

In die faktor-ontleding waar beide groepe gesamentlik ontleed is, oefen beide groepe 'n wedersydse invloed uit. Die ontleding sien soos volg daaruit:



TABEL 8.17

Reghoekige geroteerde faktorladings van hele monster

Skaal	Dimensie	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	$h^2$
1	E	,316	,207	-,079	,15
2	E	,179	,598	-,137	,41
3	E	,641	,163	-,207	,48
4	E	,482	,268	-,218	,35
5	E	,085	,779	,048	,62
6	E	,049	,839	-,088	,71
7	E	,133	,550	,006	,32
8	P	,669	-,012	,055	,45
9	P	-,215	-,065	,722	,57
10	P	,285	,046	,550	,39
11	P	,635	,096	,391	,57
12	A	,618	-,092	,156	,41
13	A	,064	-,120	,662	,46
14	A	,487	,229	,020	,29
15	A	,467	,178	,129	,27
Σ Faktorladings gekwdr.		= 2,621	= 2,236	= 1,585	,43
Gemid. " "		= ,17	= ,15	= ,11	

Uit bostaande matriks van faktorladings blyk dit dat die evaluasie-skale tot 'n geringe mate op die eerste faktor laai. Wat die tweede en derde faktor betref, is dieselfde tendens te bespeur.

Die gemiddelde persentasie van variansie verklaar ( $h^2$ ) kom op 43 te staan. Hierdie syfer is laer as die afsonderlike syfers wat in die groepsontledings verkry is. Die eerste faktor verklaar 17%, die tweede 15% en die derde faktor 11% van die variansie. In teenstelling met die byna gelyke bydrae van faktore tot die verklaarde variansie, voldoen hierdie syfers meer aan die verwagtings wat Osgood (1976, 26) in die verband daaraan stel.

Alhoewel sommige faktorladings in die verwagte dimensies laag is, is daar slegs twee negatiewe ladings waar skale nie 'n "meting of bydrae" gelewer het, soos wat daarvan verwag is nie. Die skale is nommers 8 en 9.

Die gesorteerde matriks van faktorladings vir die monster, sien soos volg daaruit:

TABEL 8.18

Gesorteerde faktorladings van hele monster

Skaal	Dimensie	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
8	P	,669	,000	,000
3	E	,641	,000	,000
11	P	,635	,000	,391
12	A	,618	,000	,000
6	E	,000	,839	,000
5	E	,000	,779	,000
2	E	,000	,598	,000
7	E	,000	,550	,000
9	P	,000	,000	,722
13	A	,000	,000	,662
10	P	,285	,000	,550
4	E	,482	,268	,000
1	E	,316	,000	,000
14	A	,487	,000	,000
15	A	,467	,000	,000

Uit tabel 8.18 blyk dit dat die volgende skale hoog op die eerste faktor laai:

- 8 - Sterk - Swak (P)
- 3 - Suksesvol - Onsuksesvol (E)
- 11 - Groot - Klein (P)
- 12 - Aktief - Passief (A)

Op faktor 2 laai die volgende vier skale hoog:

6	-	Eerlik - Oneerlik	(E)
5	-	Regverdig - Onregverdig	(E)
2	-	Goed - Sleg	(E)
7	-	Heilig - Onheilig	(E)

Op die derde faktor laai die volgende drie skale hoog:

9	-	Rof - Fyn	(P)
13	-	Gespanne - Ontspanne	(A)
10	-	Manlik - Vroulik	(P)

Die oorvleueling tussen skale en faktore kom weer eens in die geheel-ontleding uit. Op die eerste faktor laai bv. slegs een evaluasie-skaal (nr. 3), terwyl die tweede faktor verteenwoordig word deur vier geselekteerde evaluasie-skale. Op die derde faktor laai slegs een aktiwiteitskaal, terwyl skaal nommers 9 en 10 geselekteerde potensie-skale is.

#### 8.4.3.5 Samevatting

In die faktor-ontleding op die drie groepe, was die verklaarde variansie deur die drie faktore 43% en hoër wat daarop dui dat die ontledings suksesvol afgehandel is. Daar was egter in al drie gevalle 'n mate van oorvleueling. Verskeie skale wat geselekteer is om op 'n sekere faktor te laai, het nie op 'n ander faktor gelaai. Daar was gevalle waar die geselekteerde skale wel op die verwagte faktore (dimensie) by 'n groep gelaai het, terwyl dieselfde skale by 'n ander groep nie daarop gelaai het nie. Die evaluasie-skale het byvoorbeeld vier hoë faktorladings op die eerste faktor by beide Blanke- en Kleurlinggroepe geopenbaar, terwyl slegs een evaluasie-skaal hoog op die eerste faktor by die hele monster gelaai het.

Die kritiek wat Nunnally (1967, 539) dus opper aangaande die doeltreffendheid van algemene semantiese skale vir byna enige begrip, (wat hy op die interaksie van begrippe en skale baseer), word deur dié resultate van die ontledings gerugsteun (Kyk pp.146). Dit is interessant om daarop te let dat beide Kerlinger (1973) en Osgood (1976) voorstaanders is van algemene of standaard semantiese skale. Die verkreeë faktorladings dui daarop dat daar nie slegs op die interaksie tussen skale en begrippe gelet moet word nie, maar dat die groepe mense wat die skale beoordeel ook 'n invloed op skaalbeoordelings kan uitoefen.

Hierdie verskille in faktorladings van skale vir elke groep, bemoeilik 'n suiwer vergelyking tussen die groepe op gronde van dimensies en gevolglik die globale begrip.

#### 8.5 Gevolgtrekkings

In hierdie ondersoek oor die betekenis van geld vir Blanke- en Kleurlingstudente, is daar tot die volgende gevolgtrekkings geraak:

- (i) Die globale betekenis wat Blanke- en Kleurlingstudente aan geld heg, verskil nie beduidend van mekaar nie;
- (ii) Die dimensies wat die begrip geld, soos gemeet deur 'n semantiese differensiaal, openbaar, verskil nie beduidend tussen Blanke- en Kleurlingstudente nie;
- (iii) Sekere semantiese-skale, by name die skale waardevol - waardeloos, en helder - dof, toon beduidende verskille as dit gebruik word om die betekenis wat geld vir die groepe inhou, te beskryf;
- (iv) Verskillende skale vir elke groep laai op die drie dimensies. Dit skyn egter asof daar t.o.v. die eerste faktor of dimensie, wat die belangrikste is, tot 'n groter mate 'n ooreenstemming tussen die faktorladings vir die groepe voorgekom het;
- (v) Dit blyk dat semantiese-skale 'n interaksie tussen die begrippe wat beoordeel word en die persone wat dit daarvolgens evalueer, openbaar;

- (vi) Daar is vermoed dat, a.g.v. die verskil in agtergrond, die betekenis wat geld vir Blanke- en Kleurlingstudente inhou, beduidend van mekaar sou verskil, maar wat die totale begrip en dimensies daarvan betref, is die waargenome verskille nie statisties beduidend nie sodat nulhipoteses 1 en 2 nie verwerp kon word nie. Die feit dat semantiese-skale in twee gevalle hoogs beduidende verskille tussen die twee groepe aangetoon het, dui daarop dat die betekenis wat geld vir die twee groepe inhou, nie heeltemal 'n ooreenstemming toon nie;
- (vii) Indien hierdie inligting op bedryfsmotiveringsteorieë van toepassing gemaak word, is dit veral van belang om op die billikheids- en verwagtingsteorieë te let. Volgens beide hierdie teorieë word die organisatoriese gedrag van 'n werknemer deur die geldwaardesin beïnvloed. Waar dit blyk dat geld meer "waardevol" en "duidelik" deur Kleurling- as Blanke-studente waargeneem word, ontstaan die vraag of hierdie verskille ook moontlik by Kleurling-werknemers aanwesig is, en indien dit aanwesig is, of dit nie die werknemer se organisatoriese gedrag kan beïnvloed nie.

Uit die studie in sy geheel en uit die voorafgaande gevolgtrekkings vloei 'n aantal aanbevelings vir praktiese toepassing (?) en verdere navorsings voort. Hierop word daar in die volgende hoofstuk ingegaan.

## HOOFSTUK 9

### SAMEVATTING EN AANBEVELINGS

#### 9.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word 'n kort oorsig oor die literatuurstudie in die verhandeling gegee. Voorts word die navorsingsprosedure en -strategie wat in die ondersoek gebruik is, uiteengesit. Die resultate en gevolgtrekkings wat daaruit voortgevloei het, word kortliks aangestip. Laastens word enkele aanbevelings vir moontlike verdere studies gemaak.

#### 9.2 Literatuurstudie

Hoofstuk 1 dien as inleidende hoofstuk tot die verhandeling. Daarin is die belangrikheid en noodsaaklikheid van die studie beklemtoon.

In hoofstuk 2 is geld teoreties gedefinieer en prakties omskryf. In die oorsig oor die geskiedkundige ontwikkeling daarvan, kom die waarde-kenmerk van geld duidelik na vore. Die inherente "waarde" wat aan geld verbonde is, dien as waarborg vir die funksionele voortbestaan van die middel.

In hoofstuk 3 is die vergoeding van werknemers met spesiale verwysing na die Suid-Afrikaanse situasie bespreek. Hierin is daar aangetoon dat 'n vaste vergoedingstruktuur vir elke onderneming 'n vereiste is en dat dit slegs by wyse van 'n sistematiese wetenskaplike benadering ingestel kan word.

Indien daar op die Suid-Afrikaanse vergoedingsituasie gelet word, is dit opvallend dat daar 'n loongaping tussen die onderskeie bevolkingsgroepe voorkom. Tot 'n sekere mate is die swakker posisie van die Nie-Blanke werker aan sy swakker opleiding en kwalifikasies te wyte. 'n Groot hoeveelheid van die arbeid is ongeskoold, sodat die ooraanbod daarvan nog 'n verdere negatiewe invloed het. Dit is verder opmerklik dat die

lewenstandaarde van die onderskeie bevolkingsgroepe byna tot dieselfde mate verskil. Met hierdie verskille in sosio-ekonomiese en ontwikkelingsagtergronde, is daar verwag dat die betekenis en waarde van geld tussen die bevolkingsgroepe, met spesifieke verwysing na die Blanke en Kleurling, sal verskil.

Hoofstuk 4 is aan die invloed van finansiële vergoeding op bedryfsmotivering, produktiwiteit, arbeidsomset en werkafwesigheid gewy. Daar is aangetoon dat, alhoewel geld slegs 'n enkele motiveringsdeterminant is, die invloed en rol daarvan in genoemde aspekte nie onderskat mag word nie.

Die motiveringskrag van finansiële vergoeding beklee binne verskeie persone se teorieë verskillende rolle. Dit kom voor dat in die teorieë van Herzberg en Alderfer, die funksie van finansiële vergoeding (geld) slegs om die voorsiening in die basiese lewensbehoeftes sentreer. In die breër konteks van die billikheids- en verwagtingsteorie en die teorieë van Maslow en McClelland, skyn geld 'n groter rol in bedryfsmotivering te speel het.

Die verwagtings van werknemers sover dit vergoeding aangaan, is dikwels sterk genoeg om 'n invloed uit te oefen op werkafwesigheid en arbeidsomset. Waar daar nie aan die finansiële verwagtings van 'n werknemer voldoen word nie, is dit moontlik dat genoemde aspekte daaruit kan ontwikkel.

In hoofstuk 5 is die vorming van betekenis, met spesiale verwysing na die simboliek van geld, bespreek. Daar is aangetoon dat die vorming van betekenis deur faktore soos byvoorbeeld: groei, leer- en ander persoonlike vermoëns asook sosiale- en groepsfaktore, beïnvloed word. Die verwagting bestaan dat waar individue t.o.v. hierdie faktore van mekaar verskil, daar ook aansienlike verskille in betekenis van begrippe vir daardie persone sal bestaan.

Geld word geïdentifiseer of gesimboliseer deur 'n aantal voorwerpe en aspekte in die hedendaagse plutokratiese samelewing. Van die meer duidelik onderskeibare simbole van geld, is die volgende voorbeelde van: status, die struktuur van poste, suksesvolheid en manlikheid. Die feit dat geld moontlik deur 'n verskeidenheid van aspekte gesimboliseer word, maak die bepaling van die betekenis daarvan sonder 'n empiriese ondersoek, besonder moeilik.

In hoofstuk 6 word 'n aantal tegnieke vir die bepaling van die betekenis van geld, oorweeg. Hiervan blyk die semantiese differensiaal die geskikste te wees.

### 9.3 Navorsingstrategie en prosedure

In die literatuur-oorsig is daar aangetoon dat geld 'n baie belangrike middel in die samelewing, bedryf- en arbeidsituasie is en dat 'n empiriese ondersoek daarna van groot belang kan wees aangesien die betekenis wat begrippe vir 'n persoon inhou, sy gedrag mag beïnvloed.

Gesien deur die voorafgaande bespreking dat betekenisvorming deur sekere faktore beïnvloed word, is 'n studie oor die betekenis van geld op Blanke- en Kleurlingstudente gedoen. Aangesien die sosio-ekonomiese en ontwikkelingsagtergronde van die twee bevolkingsgroepe aansienlik van mekaar verskil, is daar verwag dat die betekenis van dié middel beduidend tussen die groepe sou verskil. Die beduidendheidstoetsing wat hieruit gevolg het, het op die volgende aspekte betrekking gehad:

- (i) die globale betekenis van die begrip "geld";
- (ii) die afsonderlike dimensies (evaluasie, potensie en aktiwiteit) wat die betekenis van geld omskryf; en
- (iii) individuele beskrywende skale wat vir betekenismeting aangewend is.



Vir doeleindes van hierdie studie is daar op studente as proefpersone besluit. Die monster is in twee groepe van 150 lede elk, op 'n ewekansige basis van die Universiteite van Wes-Kaapland en Stellenbosch getrek.

Die meetmiddel wat gebruik is om die betekenis van geld te meet, die semantiese differensiaal, is saamgestel uit faktor-analities beproefde skale. Die vraelys het uit 15 semantiese-skale bestaan, waarvan 7 evaluasie-, 4 potensie-, en 4 aktiwiteitsdimensie-skale was.

Alvorens die vraelys te per pos aan die studente in die betrokke 2 groepe gestuur is, is die vraelys op 10 tweedejaar B.Comm.-studente van die Universiteit van Wes-Kaapland geadministreer om enige onduidelikhede wat moontlik daarin kon voorkom, aan te dui.

#### 9.4 Resultate en gevolgtrekkings

Teen die verwagting in kon daar nie betekenisvolle verskille in die betekenis en die dimensies wat die betekenis van geld omskryf, gevind word nie. Die volgende twee nulhipoteses kon hierop nie verwerp word nie:

- $H_{1(0)}$  - Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die betekenis wat Blanke- en Kleurlingstudente aan die begrip geld heg nie; en
- $H_{2(0)}$  - Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die (a) evaluasie-, (b) potensie- en (c) aktiwiteitsdimensies, van die betekenis van geld vir Blanke- en Kleurlingstudente nie.

Beduidendheidstoetsing t.o.v. die skaalwaardes van die afsonderlike semantiese-skale wat in die vraelys gebruik is, het aan die lig gebring dat die skale "waardevol - waardeloos" en "helder - dof" beduidende verskille in die resultate van die twee groepe in gehou het. Die volgende nulhipotese is gevolglik verwerp:

$H_3(0)$  - Daar bestaan geen beduidende verskil tussen Blanke- en Kleurling-studente t.o.v. die afsonderlike semantiese skale nie.

Die volgende alternatiewe hipotese hou met 'n redelike mate van sekerheid stand:

$H_3(1)$  - Sommige semantiese-skaalwaardes van Blanke-studente  ~~$\neq$~~  Kleurlingstudente s'n nie.

Faktor-ontleding wat op die interkorrelasie-matriks van skale uitgevoer is, het voorts aan die lig gebring dat dieselfde skale nie altyd op dieselfde dimensies vir die twee groepe laai nie. Daar is bevind, dat afgesien van die interaksie tussen skale en begrippe, die persone wat die evaluerings moet maak, ook 'n interaksie met genoemde aspekte openbaar.

Ter samevatting van die resultate kan daar gesê word, dat alhoewel die globale betekenis van geld of die hoofdimensies daarvan nie tussen die twee groepe verskil het nie, verskil sekere fasette van die betekenis van geld (waardevolheid en omlynbaarheid) wel beduidend tussen die twee groepe.

### 9.5 Aanbevelings vir verdere studies

Na aanleiding van die bestaande literatuur op dié gebied, sowel as die verkreeë resultate, wil die navorser graag die volgende aanbevelings aan die hand doen:

- (i) Gesien in die lig van die resultate wat met faktor-ontleding verkry is, sal dit wenslik wees om 'n aantal beskrywende semantiese-skale op geld van toepassing te maak en 'n faktor-ontleding daarop uit te voer. Op so 'n wyse kan meer algemeen aanvaarde vraelys vir die meting van die betekenis van geld ontwikkel word;
- (ii) In hierdie ondersoek is daar bewys dat in die monstergroep daar beduidende verskille tussen Blankes en Kleurlinge in sekere

aspekte van die betekenis van geld voorgekom het, sodat 'n breër studie tussen alle bevolkingsgroepe wenslik sou wees;

- (iii) In die studie oor die betekenis van geld tussen persone in gegradueerde beroepe (Wernimont en Fitzpatrick, 1972), is daar aangetoon dat geld se betekenis tussen beroepe varieer. Met die verskil in agtergrond wat dikwels in 'n organisasiestruktuur (posgrade) voorkom, ontstaan die vraag of die betekenis van geld nie tussen die verskillende vlakke beduidend van mekaar mag verskil nie (veral as daarop gelet word dat persone in die laer hiërargiese vlakke se betekenis van geld deur die hoeveelheid vergoeding beïnvloed mag word); en
- (iv) Aangesien daar in die verwagtingsteorie na die valensie of aantrekkingskrag van geld as 'n belangrike motiveringsdeterminant verwys word, sou dit interessant wees om die verband wat daar tussen die waarde en betekenis van geld bestaan, te ondersoek.

## 9.6 Slot

In hierdie ondersoek is daar aangetoon dat geld nie slegs 'n monetêre middel is om mee rekening te hou nie, maar dat dit d.m.v. simboliek 'n dieper en enger betekenis vir elke persoon het. Dit is vir bedryfsielkundiges en ander gedragwetenskaplikes noodsaaklik om die betekenis daarvan te kan peil, aangesien die betekenis van begrippe dikwels belangrike bepalers van gedrag kan wees.

Waar die agtergrond van persone wat betekenisvorming mag beïnvloed, aansienlik van mekaar verskil, kon daar verwag word dat die betekenis van dieselfde begrippe verskil. Met die verskil in agtergrond tussen Blankes en Kleurlinge, is 'n moontlike verskil in die betekenis van geld op studente van die Universiteite van Wes-Kaapland en Stellenbosch ondersoek.

Inligting wat uit die ondersoek verkry is, dui daarop dat die betekenis van geld, soos dit in 'n geheelbeeld of- begrip deur die semantiese differensiaal gemeet is, nie tussen die twee groepe verskil nie, alhoewel sekere skale in die ondersoek verskille in die klein aangedui het. Verdere studies in hierdie verband sal moontlik meer lig daarop kan werp of die beduidende verskille van die semantiese-skale, sterk genoeg is om 'n invloed op gedrag te kan uitoefen.

Vir die huidige lyk dit egter of Blankes en Kleurlinge veel nader aan mekaar is t.o.v. die betekenis wat aan geld ('n primêre gedragsebepaler in die beroeps en bedryfslewe) geheg word. Hierdie bevinding op sigself weerspreek 'n lang vertroetelde gedagte (veralgemening) dat Nie-Blankes as 'n groep, gewoonlik nie die waarde van geld besef nie en gevolglik van bedingingsposisies met werkgewers weerhou moet word.

V E R W Y S I N G S

- Achterbergh, L.J. : Achtergronden van Prestige Kwesties. Haarlem: de Toorts, 1958.
- Ackerman, L. : Let's put motivation where it belongs - within the individual. Personnel Journal, 1970, 48 (1), 559-562.
- Andrews, I.R. : Wage inequity and job performance : an experimental study. Journal of Applied Psychology, 1967, 51 (1), 39-45.
- Applebaum, S.H. en Millard, J.B. : Engineering a compensation program to fit the individual; not the job. Personnel Journal, 1976, 55 (3), 121-136.
- Bach, G.L. : The New Inflation: Causes, Effects and Cures. New York: Prentice Hall, 1972.
- Backer, W. : Black motivation: what has the Herzberg model taught us. People and Profits, 1974, 2 (9), 19-31.
- Barker, H.A.F. : The Principles and Practice of Banking in South Africa. Kaapstad: Juta, 1952.
- Barker, P. : A Sociological Portrait. Middlesex: Penguin, 1972.
- Barnard, A.L. : 'n Vergelykende Onderzoek van Motiveringsfaktore in Enkele Beroepskategorieë. Bloemfontein: Ongepubliseerde D.Comm.-verhandeling. U.O.V.S., 1971.

- Barry, G., : Wealth and Economics. New York: Englewood,  
Bronowski, J., 1969.
- Fisher, J. en  
Huxley, J.
- Baqwa, W. : Welfare facilities for Black employees. People  
and Profits, 1973, 1 (6), 10-16.
- Beach, D.S. : Personnel: The Management of People. New York:  
Mac Millan, 1967.
- Becker, P. : Tribe to Township. St. Albans: Panter, 1974.
- Beezhold, M.A., : The influence of an achievement motivation course  
Hanekom, N., on the life style of the participants. Psycho-  
logia Africana, 1973, 15 (3), 157-168.
- Van der Merwe, H.J.N.  
en Boshoff, A.B.
- Belcher, D.W. : Wage and Salary Administration. London: Prentice  
Hall, 1962.
- Biesheuvel, S. : The Development of an Integrated Salary System.  
Referaat gelewer tydens die I.P.B. konferensie,  
Johannesburg, Maart 1976.
- Blum, M.L. en : Industrial Psychology. New York: Harper 1968.  
Naylor, J.C.
- B.M.D. Program : BMDP4M - Factor Analysis - Double Precision  
Version Health Sciences Computing Facility.  
Los Angeles: Universiteit van Kalifornië, 1975.
- Boshoff, A.B. : The South African pay scene. Referaat gelewer  
tydens I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1972.

- Bowey, Angela en Lipton, T. : Job and Pay Comparisons. London: Briddles, 1973.
- Brand, A.M., Van der Merwe, R. en Boshoff, A.B. : The measurement of investment in human resources. Personnel Review, 1974, 3 (2), 26-35.
- Broedling, L.A. : Relationship of internal-external control to work motivation and performance in an expectancy model. Journal of Applied Psychology, 1975, 60 (1), 65-70.
- Buckingham, G.L. : What to do about Equal Pay for Women. Glasglow: Gower, 1973.
- Bulletin van Statistiek : Kwartaalblad, Departement van Statistiek, Pretoria, 1975, 9 (4).
- Buthelezi, M.G. : The Reasons behind the Durban Strikes and Aspiration Needs of the Black Workers. Referaat gelewer tydens I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1973.
- Carroll, J.B. : The Measurement of Meaning in Snider, J.G. Osgood, C.E.: Semantic Differential Technique. New York: Aldine, 1972 (pp. 96-116).
- Chung, P. : Money, Banking and Income: Theory and Policy. Pennsylvania: Intext, 1970.
- Cicourel, A.V. : Method and Measurement in Sociology. New York: Free Press, 1969.
- Cilliers, S.P. : Appeal to Reason. Stellenbosch: U.U.B., 1971.

- Cohen, L.J. : The Diversity of Meaning. London: Methuen, 1966.
- Cornforth, M. : Marxism, and the Linguistic Philosophy. London  
Lawrence, 1965.
- Cowan, J.L. : Thought and Language. Arizona: Tucson, 1970.
- Dachler, H.P. en : Construct validation of instrumentality expectancy-  
Mobley, W.H. task-goal model of work motivation: some theoretical  
boundary conditions. Journal of Applied  
Psychology, 1973, 58 (3), 397-418.
- Davis, W. : Money Talks. London: Coronet, 1974.
- Dawling, W.F. en : How Managers Motivate. New York: Mc Graw-Hill,  
Sayles, L.R. 1971.
- De Beer, D.W. : 'n Empiriese Onderzoek na die Universele Skaal  
vir Poswaarderingsdoeleindes. Port Elizabeth:  
Ongepubliseerde M.A.-verhandeling. U.P.E., 1971.
- De Bod, A. : Produktiwiteit die woord. Sake-Rapport, 12  
Januarie 1975.
- Deese, J. : Meaning and change of meaning. American Psycho-  
logist, 1967, 22, 641-657.
- Deese, J. : The associative structure of some common English  
adjectives in Snider, J.G. en Osgood, C.E.:  
Semantic Differential Technique. New York:  
Aldine, 1972 (pp. 218-229).
- De Klerk, P.B. : 'n Onderzoek na die Instelling en Invloed van  
Byvoordele op Werkersgroepe. Stellenbosch: Onge-  
publiseerde M.Comm.-verhandeling, U.S., 1967.



- De Klerk, P.B. : Die Winsgewendheid van Beroepe deur Gegradueerders beoefen, 1973, Pretoria: Instituut vir Mannekragnavorsing verslag, Nr. MM 54, 1975.
- De Reville, M.J.C. : Inleiding tot die Teorie van die Werk-Ekonomie. Kaapstad: Simondium, 1964.
- De Revliie, M.J.C. : Mikro-Ekonomie. Stellenbosch: Kosmo, 1970.
- Dewar, D. : Suid-Afrika se getalle ontplof. Die Burger, 30 November 1976.
- Doob, N.A. en Freedman, J.L. : Effects on sponsor and repayment on compliance with a mailed request. Journal of Applied Psychology, 1973, 57 (3), 346-347.
- Duncan, H.D. : Symbols in Society. New York: Oxford, 1968.
- Dunn, J.D. en Rachel, F.M. : Wage and Salary Administration. New York: Mc Graw-Hill, 1971.
- Du Toit, J.M. en Van der Merwe, A.B. : Sielkunde. Kaapstad: Haum, 1966.
- Dyal, J.A. : Readings in Psychology: Understanding Human Behavior. New York: Mc Graw-Hill, 1962.
- Erika Theron-Kommissie : Kommissie van Onderzoek na die Aangeleenthede rakende die Kleurlingbevolkingsgroep. Kaapstad: 1976.
- Etheridge, D.A. : Wages, Productivity and Opportunity. Referaat gelewer tydens Abe Bailey konferensie, Kaapstad, Januarie 1973.

- Evans, M.G. : Herzberg's two factor theory of motivation: some problems and a suggested test. Personnel Journal, 1970, 1, 32-35.
- Faulkner, A.L. : Productivity and wage incentives. Personnel Practical Bulletin, 1968, 24 (2), 117-123.
- Feldman, F.L. : The Family in a Money World. Family service association of America, 1965.
- Feldsman, J.M. : Race, employment, and the evaluation of work. Journal of Applied Psychology, 1973 (a), 58 (1), 1-10.
- Feldsman, J.M. : Race, economic class and perceived outcomes of work and unemployment. Journal of Applied Psychology, 1973 (b), 58 (1), 16-22.
- Felgate, W.S. : The Responsibility of Organized Labour in a Developing Plural Society. Referaat gelewer tydens Abe Bailey konferensie, Kaapstad, Januarie 1973.
- Finn, R.H. en : Salary equity: it's determination, analyses, and correlates. Journal of Applied Psychology, 1972, 56 (4), 283-292.
- Fishbein, M. : Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley, 1967.
- Forgus, R.H. : Perception. New York: Mc Graw-Hill, 1966.
- French, W. : The Personnel Management Process: Human Resources Administration. New York: Houghton, 1970.

- Friedman, G. : Industrial Society. New York: Mac Millan, 1964.
- Galbraith, J.K. : The Affluent Society. London: Hamish, 1965.
- Galbraith, J. en  
Cummings, L.L. : An empirical investigation of the motivational determinants of task performance: Interactive effects between valence - instrumentality and motivation-ability. Organizational Behavior and Human Performance, 1967, 2, 237-257.
- Gellerman, S.W. : Motivation and Productivity. New York: A.M.A., 1963.
- Gellerman, S.W. : Management by Motivation. New York: A.M.A., 1968.
- Gerdener, T. : Blank en Nie-Blanke lewenstandaarde. Volkshandel, 1972, 33 (1), 35-37.
- Ghiselli, E.E. en  
Brown, G.W. : Personnel and Industrial Psychology. New York: Mc Graw-Hill, 1955.
- Goodman, P.S. : Effects of perceived inequity on salary allocation decisions. Journal of Applied Psychology, 1975, 60 (3), 372-375.
- Gouws, D.J. : The systematic determination of pay. S.A. Industry and Trade, 1968, November, 29-31.
- Gouws, D.J. : The wage gap ever widening. Financial Mail, 1975, 58 (6), 544-547.
- Greidonus, A. : The Value of Money. London: King, 1932.
- Groothuis, A.P. : Relating salary to performance. Personnel Practical Bulletin, 1974, 30 (1), 61-83.

- Growther, G. : An Outline of Money. London: Nelson, 1955.
- Guest, D. : Motivation after Maslow. Personnel Management, Maart 1976, 29-32.
- Haire, M.,  
Ghiselli, E.E. en  
Gordon, M.E. : A psychological study of pay. Journal of Applied Psychology, 1967, 51 (4), 1-24.
- Harris, F. : Motivation of Coloured Workers. Referaat gelewer tydens I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1974.
- Harrod, R.F. : Money. Mac Millan: St. Martin's Press, 1970.
- Hart, A.G. : Money, Debt and Economic Activity. New Jersey: Prentice Hall, 1969.
- Havens, R.M.,  
Henderson, J.S. en  
Cramer, D.L. : Economics: Principles of Income, Prices and Growth. New York: Mac Millan, 1966.
- Hayakawa, S.I. : Symbol, Status and Personality. New York: Harcourt, 1963.
- Heilbroner, R.L. : The Making of the Economic Society. New Jersey: Prentice Hall, 1970.
- Heller, R. : The Common Millionaire. London: Weidenfeld, 1974.
- Henneman, H.G. en  
Schwab, D.P. : Evaluation of research on expectancy theory predictions of employee performance. Psychological Bulletin, 1972, 78 (1), 109.
- Herzberg, F. : Work and the Nature of Man. New York: World, 1966.

- Herzberg, F., : The Motivation to Work. New York: Wiley,  
Mausner, B. en 1959.  
Snyderman, B.B.
- Heyns, G.J. : 'n Onderzoek na die Arbeidsomset onder Klerklike  
Personeel in 'n Tersiêre Onderneming. Port Eliza-  
beth. Ongepubliseerde M.Comm.-verhandeling.  
U.P.E., 1973.
- Hewitt, C.B. : Factors Affecting the work Motivation of Bantu  
Mineworkers. Pretoria: Ongepubliseerde M.A.-  
verhandeling. UNISA., 1976.
- Hinrichs, J.R. en : Empirical and theoretical limitations of the  
Mischkind, L.A. two-factor hypothesis of job satisfaction.  
Journal of Applied Psychology, 1967, 51, 191-200.
- Hitler, A. : Mein Kampf. London: Hurst, 1939.
- Hodge, B.J. en : Management and Organizational Behavior: a  
Johnson, H.J. Multidimensional Approach. New York: Wiley, 1970.
- Homans, G.C. : Social Behavior. London: Routledge, 1961.
- Horner, J.A. : Non-White pay and productivity in South Africa.  
Personeelbestuur, 1972, 23 (4), 9-16.
- Huizinga, G. : Maslow's Need Hierarchy in the Work Situation.  
Groningen: Walters Noordhoff, 1970.
- Huneryager, S.G. en : Human Relations in Management. Ohio: South  
Heckman, I.L. Western, 1967.
- Jackson, J.M. : Wages and Labour Economics. London: Mc Graw-  
Hill, 1970.

- Jaques, E. : Equitable Payment. London: Heineman, 1961.
- Jaques, E. : Equitable Payment. London: Heineman, 1970.
- Jooste, U. : Goud en Silwer I. Bloemfontein: Sacum, 1971.
- Jooste, U. : Goud en Silwer II. Bloemfontein, Sacum, 1975.
- Jorgenson, D.O.,  
Dunnette, M.D. en  
Pritchard, R.D. : Effects of the manipulation of a performance-  
reward contingency on behavior in a stimulated  
work setting. Journal of Applied Psychology,  
1973, 57 (3), 217-280.
- Jucius, M.J. : Personnel Management. Illinois: Unwin, 1971.
- Kerlinger, F.N. : Foundations of Behavioral Research. New York:  
Holt, 1973.
- Kraft, R. : Government wages. Financial Mail, 1973, 105 (8),  
663-665.
- Krech, D.,  
Crutchfield, R.S. en  
Ballachey, E.L. : Individual in Society. New York: Mc Graw-Hill,  
1962.
- Langenhoven, H.P. : 'n Herwaardering van personeelbestuur in Suid-  
Afrika. Suid-Afrikaanse Sielkundige, 1972,  
2 (1), 13-20.
- Langenhoven, H.P.  
en Verster, R. : 'n Onderzoek na Faktore wat Salarisse en Lone  
Bepaal, Afdeling Personeelnavorsing van U.O.V.S.,  
1972.
- Lawler, E.E. : Pay and Organizational Effectiveness: A Psycho-  
logical View. New York: Mc Graw-Hill, 1971.

- Lawler, E.E. : The mythology of management compensensation, Personnel Management, 1972, Februarie, 5-11.
- Lawler, E.E. : Motivation in Work Organisations. Kalifornië: Brooks/Cole, 1973.
- Lawler, E.E. : Improving Productivity through Effective Pay Management. Referaat gelewer tydens die I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1976 (a).
- Lawler, E.E. : Using Pay Policy to Promote Organizational Renewal. Referaat gelewer tydens I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1976 (b).
- Lawler, E.E. en O'Gara, P.W. : Effects of inequity produced by underpayment on work output, work quality, and attitudes toward the work. Journal of Applied Psychology, 1967, 51 (5), 411-416.
- Lazurus, J.R., Kessel, F.S. en Botha, E. : Cultural differences in a nAch externality between White and Coloured South African Adolescents. Journal of Social Psychology, 1969, 77, 134-137.
- Leavitt, H.J. : Managerial Psychology. London: Chicago, 1969.
- Leech, G. : Semantics. Middlesex: Pelican, 1975.
- Lemmer, : Performance Appraisal and its Relationship to Pay. Referaat gelewer tydens I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1976.
- Lewellen, W.G. : Executives lose out even with options. Harvard Business Review, 1968, 46 (1), 127-129.

- Lindgren, H.C. en Byrne, D. : Psychology: An Introduction to a Behavioral Science. New York: Wiley, 1971.
- Lioi, V.C. : Inflation in Developing Countries. New York: American Elsevier, 1974.
- Lipsey, R.G. : An Introduction to Positive Economics. London: Weidenfeld, 1975.
- Little, W. en Onions, C.T. : The Shorter Oxford English Dictionary on Historical Principles. Vol. 3, London: Oxford, 1937.
- Lombard, B.U. : The effect of management by objectives on individual motivation and management effectiveness: an industrial psychological study of a financial institution's performance. Humanitas, 1975, 3 (2), 155-177.
- Loonopname 1972-73 : Die Nasionale Ontwikkeling en Bestuurstigting van S.A. Braamfontein, 1974.
- Loubser, M. : The market potential of consumer goods in selected urban areas of the Republic of South Africa. Finance and Trade Review, 1971, 10 (1), 163-220.
- Mansfield, E. : Economics, Principles, Problems Decisions. New York: Norton, 1974.
- Marais, G. : Earn more take home less, thank the budget. Management, 1971, 1 (7), 9-11.
- Maslow, A.H. : New Knowledge in Human Values. New York: Harper, 1959.



- Mc Clelland, D.C. : The Achieving Society. New York: Free Press, 1968.
- Mc Clelland, D.C. : The urge to achieve. Business South Africa, 1971, 6 (3), 59-64.
- Mc Clelland, D.C., : Talent and Society. New York: Van Nostrand, Bladwin, A., 1959.
- Bronfenbrenner, U. en Strodbeck, F.L.
- Mc Clelland, D.C. en : Motivation Economic Achievement. New York: Winter, D.G. Free Press, 1969.
- Mc Gregor, D. : Leadership and Motivation. Massachusetts: Mit., 1968.
- Miller, D.C. en : Industrial Sociology. New York: Harper, Form, W.H. 1964.
- Moonman, J. : The Effectiveness of Fringe Benefits in Industry. Essex: Gower, 1973.
- Morgan, C.T. en : Introduction to Psychology. New York: King, R.A. Mc Graw-Hill, 1966
- Mowrer, O.H. : Learning Theory and the Symbolic Processes. New York. Wiley, 1960.
- Münsterberg, H. : Psychology and Industrial Efficiency. New York: Houghton, 1913.
- Nasser, M.E., : Organizational Behaviour - Readings for Management. Van Veijeren, C.F. Johannesburg: Mc Graw-Hill, 1977.
- Venter, J.J. en Schmickl, E.D.

- Nel, P.A. : Higher Pay means Higher Absenteeism: Fact or Fiction. Referaat gelewer tydens I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1976.
- Newlyn, W.T. : Theory of Money. London: Oxford. 1962.
- Nieuwenhuigen, P.J. : Monetaire probleme. Volkshandel, 1974, 35 (6), 30-32.
- Nunnally, J.C. : The analysis of profile data. Psychological Bulletin, 1962, 59 (4), 311-319.
- Nunnally, J.C. : Psychometric Theory. New York: Mc Graw-Hill, 1967.
- Nunnally, J.C. : Introduction to Psychological Measurement. New York: Mc Graw-Hill, 1970.
- Nylstrom, P.C. : Equity theory and career pay: a computer simulation approach. Journal of Applied Psychology. 1973, 57 (2), 125-131.
- Ogden, C.K. en Richards, I.A. : The Meaning of Meaning. London: Routledge, 1923.
- Opsahl, R.L. en Dunnette, M.D. : The role of financial compensation in industrial motivation. Psychological Bulletin, 1966, 66 (2), 94-118.
- Orpen, C. : How a study of 250 Blacks in 10 factories put Herzberg-type motivation in non-white perspective. Management, 1974 (a), Maart, 64-67.

- Orpen, C. : Task performance as a function of effort-performance beliefs, performance-reward beliefs and valence of rewards. Psychologia Africana, 1974 (b), 15, 149-156.
- Orpen, C. : The limitations of the motivator-hygiene theory of satisfaction: an empirical study with black factory workers in South Africa. Journal of Behavioral Science, 1975, 2 (3), 137-149.
- Orpen, C. : Productivity and Black Workers in South Africa. Kaapstad: Juta, 1976.
- Osgood, C.E. : Method and Theory in Experimental Psychology. New York, Oxford, 1960.
- Osgood, C.E. : The nature and measurement of meaning in Snider, J.G. en Osgood, C.E.: Semantic Differential Technique. New York: Aldine, 1972. (pp. 3-41).
- Osgood, C.E. : Focus on Meaning, Volume 1: Explorations in Semantic Space. Nederland: Mouton, 1976.
- Osgood, C.E. en : Psycho-linguistics: A Survey of Theory and Research Problems, a Survey of Psycholinguistic Research 1954-1964. Bloomington: Indiana, 1965.
- Osgood, C.E. en : Factor Analysis of meaning in Snider, J.G. en Suci, G.J. : Semantic Differential Technique. New York: Aldine, 1972. (pp. 42-55).
- Osgood, C.E., : The Measurement of Meaning. Urbana: Illinois, Suci, G.J. en 1957.
- Tannenbaum, P.H.

- Owler, L.W.J. en : Cost Accounting and Costing Methods. London:  
Brown, J.L. Mac Donald, 1968.
- Pachard, V. : The Pyramid Climbers. London: Longmans, 1963.
- Pachard, V. : The Status-seekers. London: Longmans, 1966.
- Parkinson, G.H.R. : The Theory of Meaning. London: Oxford, 1970.
- Patton, A. : Deterioration in top executives pay. Harvard Business Review, 1965, November, 106-120.
- Pigors, P. en : Personnel Administration - a Point of View and  
Myers, C.A. a Method. New York: Mc Graw-Hill, 1973.
- Ponsioen, J. en : Vraagstukke der Hedendaagse Samelewing. Bussum:  
Veldkamp, G.M.J. Brand, 1956.
- Porter, L.W. en : Managerial Attitudes and Performance. Homewood:  
Lawler, E.E. Irwin, 1968.
- Porter, L.W., : Organizational Behavior. New York: Mc Graw-  
Lawler, E.E. en Hill, 1975.  
Hackman, J.R.
- Porter, L.W. en : Organizational, work, and personal factors in  
Steers, R.M. employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin, 1973, 80 (2), 151-176.
- Potter, D.M. : People of Plenty. Illinois: Chicago, 1954.
- Price-Williams, D.R. : Cross-cultural Studies. Middlesex: Penguin,  
1967.
- Pritchard, R.D. en : Experimental test of the valence-instrumentality  
De Leo, P.J. relationship in job performance. Journal of Applied Psychology, 1973, 57 (3), 264-270.

- Redaksioneel : Kleurlinge se lone styg die vinnigste. Die Burger, 5 Mei 1973.
- Redaksioneel : Salarisse volgens indeks. Die Burger, 5 Augustus 1975.
- Redaksioneel : Kultureel nes die Blankes. Die Burger, 19 Junie 1976.
- Redaksioneel : Salaries. Financial Mail, 1972, 6 October, 33-34.
- Redaksioneel : Dit krimp steeds. Opsaal, 1973, 32 (188), 5-6.
- Redaksioneel : Pay and inflation. People and Profits, 1975, 2 (10), 4-11.
- Redaksioneel : Job, who's ahead. Time, 13 Mei 1974, 25-26.
- Redaksioneel : Indiensneming en salarisneigings. Volkshandel, 1976, Oktober, 37-39.
- Richman, B.M. : Soviet Management with Significant American Comparisons. New York: Prentice Hall, 1965.
- Robertson, J. : People or Profit: The new Social Role of Money. London: Calder, 1974.
- Rousseas, S. : Monetary Theory. New York: Knopf, 1972.
- Routh, T.A. : A concept of motivation. Personnel Journal, 1963, 42 (6), 293-297.
- Royce, J.R. : Psychology and the Symbol. New York: Random, 1965.

- Saporta, S. : Psycholinguistics. Chicago: Holt, 1961.
- Schultz, D.P. : Psychology and Industry Today. New York: Mc Millan, 1974.
- Schuster, J.R. : Flexible compensation. Public Personnel Review, 1972, 1 (3), 12-16.
- Schuster, J.R.,  
Clark, B. en  
Rogers, M. : Testing portions of the Porter and Lawler model regarding the motivational role of pay. Journal of Applied Psychology, 1971, 55 (3), 187-195.
- Schwab, D.P. : Conflicting impacts of pay on employee motivation and satisfaction. Personnel Journal, Maart 1974, 196-200.
- Silverman, D. : The Theory of Organizations. London: Heineman, 1970.
- Smith, A. : The Wealth of Nations. New York: Rondon House, 1937.
- Smith, A.D. : Wage Policy in Economic Development. New York: St. Martin's, 1969.
- Snider, J.G. en  
Osgood, C.E. : Semantic Differential Technique. New York: Aldine, 1972.
- Soliman, H.H. : The motivation-hygiene theory of job attitudes: an empirical investigation, and an attempt to reconcile both the one and the two-factor theories of job attitudes. Journal of Applied Psychology, 1970, 54, 452-461.

- Spamer, C.D. : Rewards - Who's fooling Who, An Analysis of the Gap between Rewards Policy and Practice. Referaat gelewer tydens die I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1976.
- Spurgeon, C. : Shakespeare's Imagery and What it tells us. London: Cambridge, 1965.
- Suci, G.J. : A comparison of semantic structures in American South West culture groups in Snider, J.G. en Osgood, C.E.: Semantic Differential Technique. New York: Aldine, 1972 (pp. 283-288).
- Suid-Afrikaanse Reserwebank Kwartaalblad : Maart 1976, No. 119.
- Sutermeister, R.A. : People and Productivity. New York: Mc Graw-Hill, 1969.
- Steers, R.M. : Effects of need for achievement on the job performance-job attitudes relationship. Journal of Applied Psychology, 1975, 60 (6), 678-682.
- Steers, R.M. en Porter, L.W. : The role of task-goal attributes in employee performance. Psychological Bulletin, 1974, 81, 434-452.
- Stern, G. : Meaning and Change of Meaning. Bloomington: Indiana, 1965.
- Stull, R.A. : The meaning of money. Personnel Journal, 1965, 44 (4), 187-213.

- Sutton, R.V. : The Determination of Pay Structures and Administration System. Referaat gelewer tydens die I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1976.
- Swart, M. : Fringe Benefits for Administrative Personnel and Junior Management. Referaat gelewer tydens die I.P.B. konferensie, Johannesburg, Maart 1976.
- Taylor, F.W. : Principles of Scientific Management. New York: Harper, 1919.
- Taylor, G.W. en Pierson, F.C. : New Concepts in Wage Determination. New York: Mc Graw-Hill, 1957.
- Terreblanche, S. : Hernuwing en Herskikking. Kaapstad: Tafelberg, 1973.
- Tiffin, J. en Mc Cormick, E.J. : Industrial Psychology. London: Unwin, 1970.
- Tromp, D. : 'n Benadering tot vergoeding in 'n S.A. nywerheids-groep met spesifieke verwysing na die Blanke lone en salarisse. Perspektiewe in Bedryfsielkunde, 1974, 1 (1), 1-16.
- Turner, H.A. : Wage trends, Wage Policies and Collective Bargaining: the Problems of Under-developed Countries. London: Cambridge, 1968.
- Valenzi, E.R. en Andrews, I.R. : Effect of hourly overpay and underpay inequity when tested with a new induction procedure. Journal of Applied Psychology, 1971, 55 (1), 22-27.



- Van der Dussen, P.E. : Labour migration and labour utilization policy.  
Tydskrif vir Rasse-aangeleenthede, 1975, 26 (1),  
38-49.
- Van der Merwe, H.W., : White South African Elites. Kaapstad: Juta,  
Ashley, M.J., 1974.  
Charton, N.J. en  
Hubber, B.J.
- Van Eeden, D.J. : Evaluering van die Herzberg-Model - 'n Studie oor  
Motivering en 'n Onderzoek onder Kleurlingarbeiders  
in Suid-Afrikaanse Onderneming. Stellenbosch:  
Ongepubliseerde M.Comm.-verhandeling. U.S., 1974.
- Venter, J.B. : Motivering as Bestuursaktiwiteit in Kleiner  
Ondernemings. Bloemfontein: Gepubliseerde  
M.A.-verhandeling. U.O.V.S., 1971.
- Verriijn Stuart, G.M. : Inleiding tot die Leer der Waardevastheid van  
het Geld. Den Haag: Nijhoff, 1919.
- Vroom, V.H. : Work and Motivation. New York: Wiley, 1964.
- Vroom, V.H. : Industrial Social Psychology in Management and  
Motivation. Middlesex: Penguin, 1970.
- Weinreich, U. : Travels through the semantic space in Snider, J.G.  
en Osgood, C.E.: Semantic Differential Technique.  
New York: Aldine, 1972. (pp. 116-129).
- Werner, H. en : Symbol Formation. New York: Wiley, 1963.  
Kaplan, B.

- Wernimont, P.F. en Fitzpatrick, Susan : The meaning of money. Journal of Applied Psychology, 1972, 56 (3), 218-226.
- Wessels, A. : Hoë lewe haal S.A. in. Volkshandel, 1976, 37 (10), 25-27.
- Williams, G. : The Economics of the Everyday Life. Middlesex: Penguin, 1968.
- Williams, J.E. : Connotations of racial concepts and color names. Journal of Personality and Social Psychology, 1966, 3 (5), 531-540.
- Wilson, F. : Wages of gold. Financial Mail, 1972, 20 Oktober, 234-236.
- Woods, I. en Lawler, E.E. : Effects of piece-rate overpayment on productivity. Journal of Applied Psychology, 1970, 54 (3), 234-238.
- Yoder, D. : Personnel Management and Industrial Relations. New York: Prentice Hall, 1970.

VRAELYS

As u geld se betekenis as nie goed nie maar ook nie as sleg nie sou sien, dan dui u die betekenis aan deur 'n X in die derde of vierde spasie te maak. Goed.----.----.-X-of X-.-.-.-.----.----. Sleg

Indien geld 'n "slegte" betekenis vir u inhou, dan dui u sodanige betekenis deur 'n X in die laaste spasie aan.

Goed.----.----.----.----.----.----.-X-.Sleg

Die byvoeglike naamwoorde wat by sommige van die skale gebruik word, mag dalk lyk asof dit geen betrekking op geld het nie. By skaal nr. 9 in die onderstaande lys word die woorde "rof" en "fyn" byvoorbeeld gebruik. U sal dalk voel dat rofheid of fynheid niks met geld te make het nie. Moet u egter nie veel daaroor bekommer nie. Betekenisse kan soms ryk en vol wees. Gebruik dus maar dié skaal en ander skale na die beste van u oordeel. Voltooi asseblief alle skale.

Indien u enige onduidelikheid rakende die vraelys ondervind, notuleer dit asseblief op die teenblaai van die vraelys.

Die navorser dank u byvoorbaat vir die goeie samewerking verleen.

U voel geld is:

1. Waardevol	-----	Waardeloos
2. Goed	-----	Sleg
3. Suksesvol	-----	Onsuksesvol
4. Aangenaam	-----	Onaangenaam
5. Regverdig	-----	Onregverdig
6. Eerlik	-----	Oneerlik
7. Heilig	-----	Onheilig
8. Sterk	-----	Swak
9. Rof	-----	Fyn
10. Manlik	-----	Vroulik
11. Groot	-----	Klein
12. Aktief	-----	Passief
13. Gespanne	-----	Ontspanne
14. Helder	-----	Dof
15. Fluks	-----	Lui

VRAELYS.

Goed.---.---.-X-of-X-.---.---.---.Sleg

2.

Indien geld n "slegte" betekenis vir u inhou, dan dui u sodanige betekenis deur n X in die laaste spatie aan.

Goed.---.---.---.---.---.---.---X-.Sleg

Die byvoeglike naamwoorde wat by sommige van die skale gebruik word, mag dalk lyk asof dit geen betrekking op geld het nie. By skaal nr. 9 in die onderstaande lys word die woorde "rof" en "fyn" byvoorbeeld gebruik. U sal dalk voel dat rofheid of fynheid niks met geld te make het nie. Moet u egter nie veel daarvoor bekommer nie. Betekenisse kan soms ryk en vol wees. Gebruik dus maar hierdie skaal en die ander skale na die beste van u oordeel. Voltooi asseblief alle skale.

Indien u enige onduidelikheid rakende die vraelys ondervind, notuleer dit asseblief op die rugkant van die vraelys.

Na voltooiing van die vraelys, kan u dit asseblief pos deur van die gefrankeerde koevert gebruik te maak.

Die navorser dank u byvoorbaat vir die goeie samewerking verleen.

U voel geld is:

1. Waardevol	.---.---.---.---.---.---.---	Waardeloos
2. Goed	.---.---.---.---.---.---.---	Sleg
3. Suksesvol	.---.---.---.---.---.---.---	Onsuksesvol
4. Aangenaam	.---.---.---.---.---.---.---	Onaangenaam
5. Regverdig	.---.---.---.---.---.---.---	Onregverdig
6. Eerlik	.---.---.---.---.---.---.---	Oneerlik
7. Heilig	.---.---.---.---.---.---.---	Onheilig
8. Sterk	.---.---.---.---.---.---.---	Swak
9. Rof	.---.---.---.---.---.---.---	Fyn
10. Manlik	.---.---.---.---.---.---.---	Vroulik
11. Groot	.---.---.---.---.---.---.---	Klein
12. Aktief	.---.---.---.---.---.---.---	Passief
13. Gespanne	.---.---.---.---.---.---.---	Ontspanne
14. Helder	.---.---.---.---.---.---.---	Dof
15. Fluks	.---.---.---.---.---.---.---	Lui